

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL HEALTH OF
SCHOOLS UNDER NAKHONNAYOK PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

เรวัตร งามรงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

เรวัตร์ งามบุรงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

Factors Affecting the Organizational Health of Schools under
Nakhonnayok Primary Educational Service Area Office

ชื่อ - นามสกุล

นายเรวัต งามบุร่งค์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

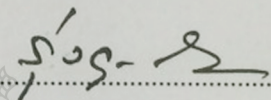
อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.

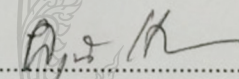
ปีการศึกษา

2558

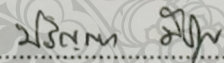
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

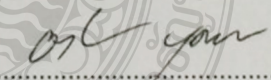
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ค.)

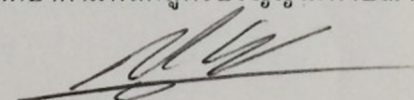
..... กรรมการ

(อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ค.)

..... กรรมการ

(อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2559

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
ชื่อ – นามสกุล	นายเรวัต ะบุรงค์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 223 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การเชิงทางการ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 80 ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์ได้แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

Thesis Title	Factors Affecting the Organizational Health of Schools under Nakhonnayok Primary Educational Service Area Office
Name - Surname	Mr. Rawat Ngaburong
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Miss Tongluck Boontham, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the factors affecting the organizational health of schools under Nakhonnayok Primary Educational Service Area Office.

The sample group of this research, selected using Multi-stage sampling, was 223 teachers and administrators of schools under Nakhonnayok Primary Educational Service Area Office. The research instrument used for collecting data was Likert five-point scale questionnaires. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research revealed that the factors affecting the organizational health of schools under Nakhonnayok Primary Educational Service Area Office were the constructive organizational culture factor, the motivation factor, and the formal organization structure factor. These factors were able to significantly predict the organizational health of schools under Nakhonnayok Primary Educational Service Area Office at 80%. However, the external environment factor and the technology factor were able to insignificantly predict the organizational health.

Keywords: organizational health, Primary Education Service Area Office, schools

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ประธานกรรมการ ดร.ปริญญา มีสุข กรรมการ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำและให้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกเหนือจากนี้ ขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ให้การสนับสนุนจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ดร.อนันต์ เตียวต้อย ดร.จำลอง เรียงศรีเจริญพร และ ดร.สุกัญญา บุญศรี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบพร้อมให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคลากรงานบัณฑิตศึกษาทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือตลอด ช่วงเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบบิดามารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เรวัตร งามบุรงค์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 คำถามของการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ.....	20
2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ.....	35
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.....	57
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	65
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	65
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	67
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	94
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	97
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	105
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	117
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	123
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	124
ภาคผนวก ง การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	134
ภาคผนวก จ การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	144
ภาคผนวก ฉ รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล.....	148
ประวัติผู้เขียน.....	151

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา.....	46
ตารางที่ 2.2 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	58
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน.....	74
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวม.....	75
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการ.....	76
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ.....	77
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านเทคโนโลยี.....	78
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านแรงจูงใจ.....	79
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์.....	80
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวม.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านความเข้มแข็ง ขององค์กร.....	82
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านอิทธิพลของ ผู้บริหาร.....	83
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านภาวะผู้นำ ด้านมิตรสัมพันธ์.....	84
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านภาวะผู้นำ ด้านกิจสัมพันธ์.....	85
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการสนับสนุน ทรัพยากร.....	86
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านขวัญในการ ปฏิบัติงาน.....	87
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการมุ่งเน้น วิชาการ.....	88
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.....	89
ตารางที่ 4.17 ค่าความแปรปรวนความคลาดเคลื่อน.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ.....	91
ตารางที่ 4.19 ค่าสมการถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.....	91



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	71



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและด้านวัฒนธรรม ตลอดจนความเจริญรุ่งเรืองทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ เข้าสู่ยุคโลกแห่งเศรษฐกิจและสังคมความรู้ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจึงทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และภายใต้กระแสประชาคมอาเซียนในปี 2558 ประเทศจะต้องมีความพร้อมเพื่อให้สามารถรองรับผลที่เกิดขึ้นการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ไม่เว้นแต่องค์กรในภาครัฐที่มีข้อแตกต่างจากองค์กรภาคเอกชน ในเรื่องของการไม่แสวงหาผลกำไร ระเบียบกฎเกณฑ์ธรรมเนียมข้อปฏิบัติต่างๆ ที่เป็นแบบแผนแน่นอน (วันชัย มีชาติ, 2553) นักวิชาการ Rowan Gibson (1989) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า กระแสการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้องค์กรต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มีความหมายจะต้องมีความโดดเด่นเป็นของตัวเอง จะช่วยให้ได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและสามารถยืนหยัดได้ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง

สถานศึกษาเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ได้รับผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อปรับปรุงระบบ โครงสร้างองค์กร และการให้บริหารให้มีความพร้อมต่อการพัฒนา ให้มีความสามารถในการปรับตัวและวางกลยุทธ์ในการบริหารจัดการรองรับการแข่งขันที่จะเกิดขึ้น พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติในทุกระดับจึงจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษา เกิดเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (สุดาพร ทองสวัสดิ์, 2555, น. 338) โดยให้ความสำคัญต่อสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชน นับได้ว่าเยาวชนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญของชาติ คุณภาพของสถานศึกษาเกิดจากความเชื่อมั่นของชุมชนและสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการให้บริการของสถานศึกษาในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ นักเรียนจึงเป็นผลผลิตจากสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีคุณภาพมีความสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้เกิดคุณภาพของผู้เรียน สุขภาพองค์กรเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของการมีประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ 1) มีความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4) ความสามารถในการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อ

สภาวะสิ่งแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก (Hoy & Ferguson, 1985, p. 117) องค์การใดมีสุขภาพดีองค์การที่ได้องค์การนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Hoy & Miskel, 2013)

ดังนั้น การละเลยการปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะองค์การที่มีหน้าที่จัดการศึกษา ความหยุดนิ่งที่จะพัฒนาองค์การไม่เพียงแต่ทำลายสมรรถนะขององค์การ แต่ยังกีดกักร่อนความมั่นคงของสังคมในอนาคต หากย้อนกลับไปพิจารณาองค์การว่ามีสุขภาพองค์การที่มีอาการเจ็บป่วยหรือไม่ สมรรถนะการบริหารจัดการเป็นอย่างไร (ชัชวาล ทัดศิวัช, 2552, น. 78) สุขภาพองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะทำให้ห้องค์การได้รับความไว้วางใจจากสังคมทำให้เกิดการยอมรับและการเชื่อถือเกิดขึ้น ช่วยทำให้ห้องค์การเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้ (จิราประภา อัครบวร, 2549, น. 100) องค์การที่มีสุขภาพดีจะทำให้ห้องค์การสามารถพัฒนาได้ดี สุขภาพองค์การจึงเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ อันประกอบไปด้วย 1) ความเข้มแข็งขององค์การ 2) อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ 4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ 5) การสนับสนุนทรัพยากร 6) ขวัญในการปฏิบัติงาน และ 7) มุ่งเน้นวิชาการ (Hoy & Feldman, 1987) การที่จะพิจารณาว่าองค์การมีการพัฒนาและเจริญเติบโตหรือไม่นั้น สามารถประเมินหรือตรวจสอบได้หลายวิธี แนวคิดหรือวิธีการที่ได้รับการยอมรับทั่วไป ได้แก่ แนวคิดสุขภาพองค์การที่นิยมนำมาประเมินการดำเนินงานขององค์การ ทั้งในองค์การธุรกิจองค์การสุขภาพและสถาบันการศึกษา ดังนั้นสรุปได้ว่าสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดและทำนายประสิทธิภาพสถานศึกษาได้ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา (Clark & Fairman, p. 112)

สุขภาพองค์การเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การทางการศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็นการศึกษาความสามารถของระบบภายในขององค์การ ไม่เพียงทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังสามารถพัฒนาเพื่อให้ห้องค์การมีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้นได้ (Miles, 1973, p. 378) จากปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องหาแสวงหาแนวทางต่างๆ เพื่อที่จะสามารถทำให้สถานศึกษาคงอยู่ได้ สมาชิกในองค์การจะต้องร่วมมือกันในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อให้คุณภาพของการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนา สถานศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องเป็นสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในเรื่องต่อไปนี้ 1) มีความสามารถในการจัดการศึกษา 2) สถานศึกษามีลักษณะพิเศษ 3) บุคลากรเป็นที่เชื่อถือไว้ได้ 4) สถานศึกษาสามารถทำตามที่ประกาศหรือตกลงไว้กับผู้เรียนหรือผู้ปกครอง 5) สถานศึกษาใช้สื่อการสอนที่มีคุณภาพอาคารสถานที่มั่นคงถาวร 6) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมบริการนักเรียนผู้ปกครองชุมชน 7) สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนมีสุนทรียภาพ 8) มีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ต่อผู้รับบริการหน่วยงานยอมรับในคุณภาพของสถานศึกษาคุณภาพที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

จะทำให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การได้อย่างมีระบบ และระเบียบแบบแผนนั้นต้องเริ่มต้นที่การปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายแรก (สมศักดิ์ คลประสิทธิ์, 2541, น. 11)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำหรับผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีโอกาสดูแลศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น มีคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ จากข้อมูลพบว่าสภาพปัจจุบันของโรงเรียนขยายโอกาสภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ยังประสบปัญหาในหลายๆ ด้านที่ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบได้ ตลอดจนยังขาดความพร้อมที่จะอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง หรือเรียกว่าปัญหาสุขภาพองค์การในสถานศึกษา ได้แก่ ปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเมื่อเทียบกับระดับประเทศ ยังพบว่ามีบางกลุ่มสาระมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าระดับประเทศ การเรียนการสอนยังไม่ตอบสนองความต้องการของเด็กคือโอกาสและยากจน ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมสื่อเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ คณะกรรมการสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความสนใจในการที่จะปรับปรุง พัฒนา ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งสถานศึกษาตั้งอยู่ใกล้กับเขตเมืองการคมนาคมมีความสะดวกมากขึ้น ผู้ปกครองเริ่มส่งบุตรหลานเข้าไปในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงทำให้สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนลดลง ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการแข่งขันสูง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2556) และจากสภาพผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนขยายโอกาสดังกล่าวเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ว่าอยู่ในระดับใด ต้องการทราบปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และปัจจัยใดที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ครอบคลุมเพียงพอ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการ 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ 3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และ 5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าจะค้นพบองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้นำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางการส่งเสริม

สนับสนุน กำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีคุณภาพองค์การที่ดีต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายกอยู่ในระดับใด

1.3.2 ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ครูผู้สอน จำนวน 191 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) รวมผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด จำนวน 223 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการ
- 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ
- 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
- 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

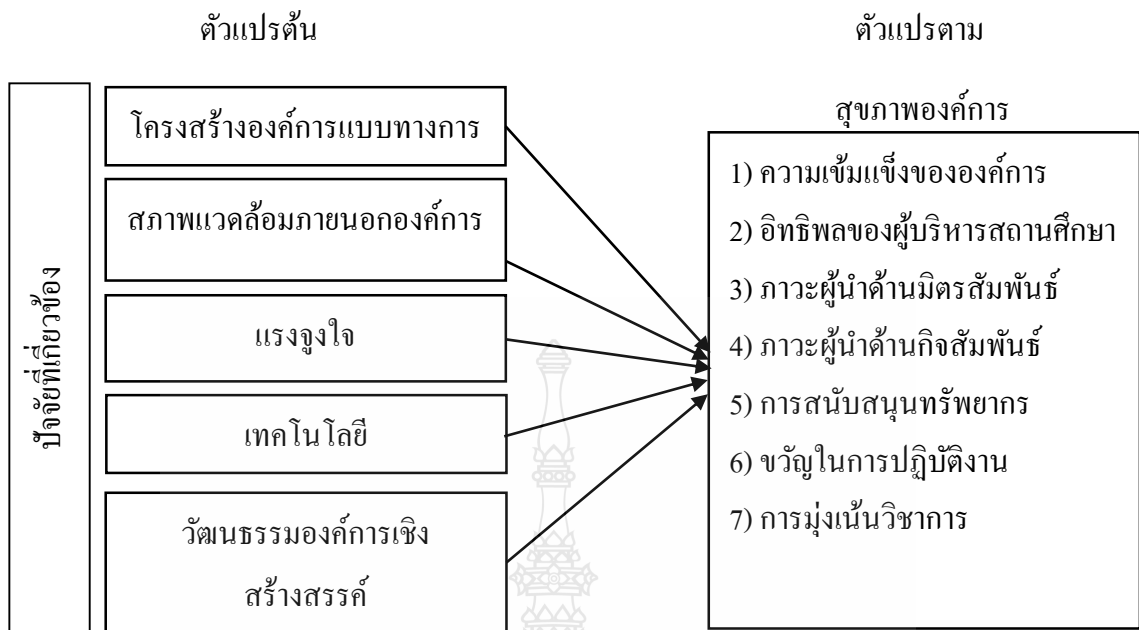
1.4.2.2 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาประกอบด้วย

- 1) ความเข้มแข็งขององค์การ
- 2) อิทธิพลของผู้บริหาร
- 3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์
- 4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์
- 5) การสนับสนุนทรัพยากร
- 6) ขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 7) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ (Likert, 1967), (Litein & Stringer, 1968), (Jame & Jones, 1974), (Smith & Purkey, 1983), (Dubrin, 1984), (Schin, 1985), (Kottet, 1978), (Mckinsey, 1996), (Scheerens & Booke, 1997), (Steeres, 1997), (Hoy & Miskel, 2001), (ทวีศักดิ์ เศษสองชั้น, 2549), (พัชรวิพรรณ กิจมี, 2550) (อรัญญา สารีโพธิ์, 2553), (สรารุณี ปุริสา, 2553), (กณพงศ์ ดาเลิศ, 2556), (รัชชชัย จิตรนนท์, 2556) สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การแบบทางการ 2) ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 3) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ 4) แรงจูงใจ และ 5) เทคโนโลยี

ตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาพองค์การตามแนวคิดของ (Hoy & Feldman, 1987) มีทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความเข้มแข็งขององค์การ 2) อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ 4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ 5) การสนับสนุนทรัพยากร 6) ขวัญในการปฏิบัติงาน และ 7) มุ่งเน้นวิชาการ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา หมายถึง สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามภารกิจความรับผิดชอบ ที่มีความพร้อมที่จะคงอยู่กลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้การพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) หมายถึง สถานศึกษาที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เกี่ยวข้องกับการให้บริการชุมชนด้านวิชาการ การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และการสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้งงานประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา

2) อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา (Principal Influence) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุม และการมอบหมายงาน ผู้บริหารมีเทคนิคในการบริหารงาน มีการวางแผนร่วมกันด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจงานร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน โดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี รับฟังและเคารพ

ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนการสร้างควมไว้วางใจ เพื่อจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยการสร้างความเข้าใจด้านภารกิจ และเป้าหมาย และการวิธีการปฏิบัติ มีการคาดหวังอย่างชัดเจนในการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน

5) การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดหาระดมความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก ร่วมทั้งการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่ การทำงานประมาท การกำหนดกิจกรรม และการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน

6) ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจของบุคลากรที่มีต่อสถานศึกษา ที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรระดับของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน การขาดงาน การลาออกหรือการย้ายงาน และปัญหาการร้องทุกข์

7) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายามของทางสถานศึกษาที่มุ่งเน้นทางวิชาการด้วยการกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูง การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ มีระบบงานทางวิชาการที่ครบถ้วน โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน งานวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมต่างให้กับผู้เรียน

1.6.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของสถานศึกษา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) โครงสร้างองค์การแบบทางการ (Formal Organization) หมายถึง การจัดส่วนงานต่างๆ อย่างเป็นทางการโดยมีการจัดแบ่งหน้าที่ตามสายงานความรับผิดชอบ ได้แก่ ลำดับชั้นการบังคับบัญชา การแบ่งแรงงาน การจัดแผนก ช่วงการควบคุมการบังคับบัญชาสายการบังคับบัญชา เอกภาพในการบังคับบัญชา การมอบอำนาจหน้าที่

2) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environmental) หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่ออยู่ภายนอกสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา และอยู่นอกเหนือการควบคุมของสถานศึกษา ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง และกฎหมาย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุน

3) เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การประยุกต์ใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่าย มาใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ได้แก่ การกำหนด

นโยบาย การพัฒนาบุคลากรการพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาสื่อ

4) แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกระตุ้นให้ครูเกิดแรงขับตามความต้องการ หรือเกิดพฤติกรรมในการกระทำต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การต้องการเป็นที่ยอมรับ และความต้องการความก้าวหน้า

5) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Culture) หมายถึง สมาชิกภายในสถานศึกษาส่วนใหญ่ร่วมกันกำหนด สร้างแบบแผนหรือวิถีการดำเนินชีวิตในสถานศึกษาจนเกิดกฎระเบียบแบบแผนสืบทอด ซึ่งแต่ละสถานศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างกัน ได้แก่ การมุ่งเน้นความสำเร็จ การมุ่งเน้นสัจการแห่งตน การมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

1.6.3 โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.7.1 ทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาประถมศึกษากว้างขวางขึ้นในวงการศึกษา

1.7.2 เป็นการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

1.7.3 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน กำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมข้อมูลและรายงานที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจาก ตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันนำไปสู่กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
 - 2.1.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
- 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ
- 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) เป็นการรวมคำระหว่างคำว่า “สุขภาพ” (Health) กับ “องค์การ” (Organizational) แต่เมื่อนำความหมายของทั้งสองคำมารวมกันเป็นคำใหม่ คือ คำว่า สุขภาพองค์การ (Organizational Health) จะให้ความหมายได้ว่าเป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ของ องค์การที่สามารถคงอยู่ได้ในสังคมได้ด้วยดี และสมาชิกในองค์การมีการร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การได้เป็นอย่างดี แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การเกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่วงต้นทศวรรษ ค.ศ.1960 โดยกลุ่มนักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยงานของนักวิจัยจะ เชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับสุขภาพของพนักงานในบริบทของประสิทธิผลองค์การ (Argyris, 1964) ที่มีความ สนใจต่อการปฏิบัติต่อพนักงานในองค์การ ต่อมาในปี ค.ศ.1965 (Miles, 1973) นักวิเคราะห์ องค์การเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ได้เริ่มศึกษาเกี่ยวกับ “สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) โดย เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติคำนี้ขึ้นมาใช้ โดยการมุ่งความสนใจในข้อสังเกตของนักวิทยาศาสตร์และนักปฏิบัติ ที่เห็นคล้อยตามกันเกี่ยวกับปัญหา และขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน (Planned Change) ในกลุ่มบุคคล องค์การ และชุมชน โดยเป็นการศึกษาว่าจะทำอย่างไรที่จะสามารถจัดการ กระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายได้สมบูรณ์ จากจุดเริ่มต้นนี้ทำให้เขาได้พยายามศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี ทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะทางด้านมนุษย์วิทยาและจิตวิทยา ตลอดจนการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานใน โรงงานผลิตยาแห่งหนึ่ง ที่ประเทศ อังกฤษ โดยชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนต้องเริ่มจากการปรับปรุงสุขภาพองค์กรเป็น เป้าหมายหลัก โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา เช่น สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน การศึกษา สุขภาพองค์กรจึงเป็นความสามารถของระบบโรงเรียนที่ไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ แต่จะต้องสามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา

Miles (1973) ให้ความหมายไว้ว่าการศึกษารองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการ เปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน โดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้างๆ ของ กิจกรรมต่างๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์การด้วยการอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างมี ความหมายเกี่ยวกับความพยายามหาแนวทางที่จะปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงานและ น่าเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดในวันหนึ่งๆ ได้มีการดำเนินการในส่วนต่างๆ ขององค์การอย่างเป็น ระบบ

Cameron (1978, p. 644) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์กรว่า หมายถึง ชื่อเสียง ค่าของสถาบัน กระบวนการบริหารที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด และหมายถึงความมั่นคงของสถาบัน ด้วย

Dwividi (1981, p. 471) ได้เสนอความเห็นไว้ว่า สุขภาพขององค์การและประสิทธิผล ขององค์การมีความคล้ายคลึงกัน การที่องค์การมีสุขภาพดีหรือไม่ดี จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ องค์การ

Hoy & Forsyth (1986, p. 156) ได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์กรไว้ว่า เป็น สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ที่สำคัญของ ระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผน ขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ใน ระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีพัฒนาการ ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า สุขภาพองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหาร องค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงข้ามถ้าองค์การใดสุขภาพไม่ดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่ มีประสิทธิผล

Hoy & Feldman (1987) ให้ความหมายของสุขภาพองค์การว่า หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม ด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระบบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

Beckhard (1997) ให้ความหมายว่า สุขภาพองค์การ สามารถอธิบายถึงองค์การที่มีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบ มีการบริหารความเสี่ยงที่ดี มีวิสัยทัศน์ดี มีลูก้าเป็นเป้าหมาย มีการทำงานเป็นทีม การสื่อสารเป็นแบบระบบเปิด มีระบบการให้รางวัลที่ดี และมีสัมพันธภาพที่ดีกับสังคม

Lyden & William (2000, p. 61) ให้ความหมายสุขภาพองค์การว่า เป็นแนวคิดใหม่ที่กล่าวถึงความสามารถขององค์การในการทำหน้าที่ย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถขององค์การในเติบโตและพัฒนาไปพร้อมๆ กัน

Hoy and Others (2002, p. 67) ได้ให้ทรรศนะเพิ่มเติมว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคม มีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและระบบแบบแผนในองค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

สำหรับประเทศไทย ได้มีผู้ศึกษาสุขภาพองค์การและให้ความหมายเกี่ยวกับสุขภาพองค์การไว้ ดังต่อไปนี้

กอบัว ทศนภักดิ์ (2550, น. 26) กล่าวว่าสุขภาพขององค์การ หมายถึง ผลประกอบการและการประสบผลสำเร็จตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยองค์การต้องมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของคนในองค์การ ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กันระหว่างเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายของทีม โดยบุคลากรในองค์การต้องสามารถมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วย

เกสร พุ่มเพ็ญ (2552, น.35) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจและความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้้องค์การสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สามารถปรับปรุง พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

กมลასน์ สรประสิทธิ (2553, น. 50) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อริญญา สารีโพธิ์ (2553, น. 16) สุขภาพองค์การ คือ สภาพองค์การที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคงท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าและดำรงอยู่ต่อไป

จากแนวคิดทฤษฎีสนะนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปความหมายได้ว่า สุขภาพองค์การคือ สภาวะความพร้อมการปฏิบัติงานในองค์การตลอดจนความพร้อมที่จะมีปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงท่ามกลางสถานการณ์ต่างๆ สามารถแก้ปัญหาค่างๆ ได้อย่างมีระบบแบบแผน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.1.2 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

จากการศึกษา เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การกับการศึกษา จากแนวคิดนักวิชาการหลายท่านดังต่อไปนี้

Miles (1973, p. 378) ได้ศึกษาโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดในการแก้ปัญหาค่าการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีระบบแบบแผน และได้กำหนดแบ่งลักษณะของสุขภาพองค์การที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของระบบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs) ประกอบด้วย

1.1 เป้าหมาย (Goal Focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ และนอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่ และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

1.2 มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication Adequacy) การสื่อสารภายในเป็นสิ่งจำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนตั้งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม

ภายนอก สำหรับองค์การที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือจะต้องมีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลัน โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

1.3 ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (Optimal Power Equalization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องมีอิทธิพล คือ มีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

2. ความต้องการด้านบำรุงรักษา (Maintenance Needs) ประกอบด้วย

2.1 มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource Utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถใช้วัตถุที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร ในองค์การหนึ่งๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน ในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นแม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคน เขาเหล่านั้นไม่ได้รู้สึกว่าตนต้องทำงานหนักกว่าคนอื่นๆ จะทำงานด้วยใจจดจ่อกับการทำงาน และพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์การ

2.2 ความสามัคคี (Cohesiveness) องค์การที่มีสุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่ม รักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเอง นั่นคือ รู้ว่าตัวเองคือใคร ดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้ คนที่มีสุขภาพดีจะเป็นที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นกันจำเป็นต้องเข้าไปในตัวของมันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การ ต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การแต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

2.3 ขวัญ (Morale) เป็นสภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้น ขวัญภายในองค์การจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์ซึ่งรวมถึงความรู้สึก ความพอใจและความยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ

3. ความต้องการด้านความเจริญและเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth And Change Fulness Needs) ประกอบด้วย

3.1 นวัตกรรม (Innovativeness) องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ๆ ผลผลิตใหม่ๆ ออกมา และขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะของระบบเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญของงานพัฒนา และเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่ และมุ่งมั่งคั่งกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวัน และมาตรฐานกำหนด

Others (2002) ได้มีการตรวจสอบสุขภาพองค์การโดยการนำกรอบแนวคิดมาสร้างเครื่องมือ พบว่าสามารถใช้เป็นคุณลักษณะวัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้ ข้อพบจากงานวิจัยดังกล่าวทำให้ทราบสภาพของสถานศึกษา 2 ประเภท คือ สถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ เป็นสถานศึกษาที่มีคะแนนสูงในทุกด้าน และสถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ เป็นสถานศึกษาที่มีคะแนนทุกด้านของสุขภาพองค์การอยู่ในระดับต่ำ

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, น. 59) โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ (Healthy School) เป็นโรงเรียนที่มีคะแนนสูงในทุกมิติของสุขภาพองค์การ กล่าวคือ โรงเรียนสามารถรักษาความสัมพันธ์กับชุมชนไว้ได้ โดยปราศจากการรบกวนหรือการผลัดกันจากกลุ่มผู้ปกครองที่ไร้เหตุผล มีคณะกรรมการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมสนับสนุนและเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง รวมทั้งมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ เพื่อขอความช่วยเหลือในสิ่งทีโรงเรียนต้องการ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร ด้านวัสดุ อุปกรณ์การเรียนต่างๆ ให้ครูและนักเรียนได้ใช้อย่างพอเพียงและเหมาะสม คณะครูในโรงเรียนเอาใจใส่ต่อการเรียน มีการมุ่งเน้นทางวิชาการอยู่ในระดับสูง โดยกำหนดเป้าหมายทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ในแต่ละปี มีการจัดสภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและเคร่งครัด และกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียนเพื่อให้ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ

โรงเรียนที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Unhealthy School) เป็นโรงเรียนที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ โดยมีคะแนนทุกมิติของสุขภาพองค์การอยู่ในระดับต่ำ เป็นโรงเรียนที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลจากความต้องการของชุมชนหรือผู้ปกครองจนขาดความเป็นอิสระ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งการมุ่งงานและมุ่งคนต่ำ ไม่ค่อยส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู อีกทั้งไม่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ เป็นผลให้ขาดการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ผู้บริหารและคณะครูทำงานด้วยความห่างเหิน และขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขาดการทุ่มเทพลังกายและใจในการสอนเป็นผลให้การมุ่งเน้นในวิชาการต่ำ

จากการศึกษาการวัดสุขภาพองค์การทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่าวิธีวัดสุขภาพองค์การตามแบบแผนของ Hoy & Feldman ทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความเป็นไปได้และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยในครั้งนี้

การศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Hoy & Feldman (1987) มีจำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้ (กมลลาสน์ศรีประสิทธิ์, 2553, น. 63) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ซึ่งจะเกี่ยวข้องในเรื่องการให้บริการชุมชนในด้านวิชาการการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้งงานประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา การศึกษาเรื่องความเข้มแข็งขององค์การระหว่างสถานศึกษากับชุมชนนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้มีการให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาโดยกำหนดมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาและเป็นการเปิดโอกาสในการการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ในการร่วมกันบริหารจัดการ พัฒนาสถานศึกษาในมีความเข้มแข็ง ตลอดจนให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ความเข้มแข็งขององค์การจึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ซึ่งจะเกี่ยวข้องในเรื่องการให้บริการชุมชนในด้านวิชาการ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้งงานประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา

ความเข้มแข็งขององค์การ จึงหมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมกับชุมชน ตลอดจนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ให้บริการกับชุมชนด้านวิชาการ การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และการสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้งงานประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา

2. อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา (Principal Influence) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในระดับที่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป (Hoy & Feldman, 1987, p. 32) เป็นรูปแบบหนึ่งของพลังอำนาจและ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิดหรือทัศนคติของอีกคนหนึ่ง โดยมีความหมาย คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในเรื่องข้อเสนอและข้อพิจารณา ยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้บริหารมีอิสระจากอิทธิพลของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม ได้แก่ การประสาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมงาน และการมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการ โดยมีเทคนิคในการบริหารงานที่ดี มีการวางแผนที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายเข้าใจงานร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (วรารักษ์ ตรีคุณสถิตย์, 2550) ประกอบไปด้วย

การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่สำคัญขั้นแรกขององค์การ และเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย องค์การที่สมบูรณ์แบบจะมีส่วนสัมพันธ์อย่างสูงกับแบบของการติดต่อสื่อสาร ถ้าผู้บริหารมีความสามารถที่จะควบคุมดูแลการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปเพื่อการร่วมมือในองค์การ (Chester I. Barnard, 1972) การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งข่าวและผู้รับข่าวสาร โดยใช้การพูด การเขียน ท่าทาง การสัมผัส และสัญลักษณ์ต่างๆ ในการสื่อความหมาย เพื่อให้ผู้รับข่าวสารทราบความหมายข่าวสารที่ผู้ส่งข่าวส่งไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2550, น. 335) หลักในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพควรคำนึงถึง จักระบบระเบียบของการสื่อสารในองค์การและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน สายการติดต่อระหว่างผู้ส่งและผู้รับ ควรมีลักษณะตรงและสั้น เรื่องสำคัญควรใช้การสื่อสารแบบลายลักษณ์อักษร ใช้การติดต่อแบบสองทาง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งผู้ส่งและผู้รับ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่างๆ เพื่อการสื่อสาร และควรมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540) การสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญและมีบทบาทมากในการบริหารองค์การ ยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง เป็นปัจจัยที่ทำให้สามารถชนะคู่แข่งได้ คือ การรู้ข้อมูลข่าวสารก่อนผู้อื่นเพราะจะสร้างความได้เปรียบ เนื่องจากข้อมูลข่าวสารนั้นจะถูกเปลี่ยนสถานะให้เป็นความรู้ และส่งผลให้เป็นองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดภูมิปัญญาในที่สุด (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551)

การประสานงาน หมายถึง การสร้างความร่วมมือของบุคคลกรในหน่วยงานร่วมกัน ปฏิบัติงานให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีความเข้าใจตรงกัน เพื่อขจัดความขัดแย้งและความเหลื่อมล้ำของงาน เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เพียงจันทร์ เมืองโคตร, 2552) ในภาคราชการ ได้ให้ความหมายของการประสานงาน ดังนี้ การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำให้งานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ การประสานงานมีองค์ประกอบหลัก คือ ความร่วมมือซึ่งจะต้องมีความเข้าใจหรือมีการตกลงร่วมกัน มีการระดมความคิด วิธีการ เทคนิค การจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (สมิต สัจฉกร, 2546)

การควบคุม (Control) เป็นการกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับมาตรฐานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และผลสำเร็จขององค์การ เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง (Williams, 2005, p. 204) การควบคุมเป็นหน้าที่ทางการจัดการหน้าที่สุดท้าย เพื่อใช้ในการ

ติดตามวัดผลประเมินผลและแก้ไขปัญหา เพื่อให้แน่ใจได้ว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแบบแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมเป็นหน้าที่ของผู้จัดการศึกษาทุกระดับ โดยที่ผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปประเมินผลและเปรียบเทียบกับ การปฏิบัติงานจริง แล้วทำการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วหาแนวทางแก้ไขเพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ การควบคุมเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุก องค์การที่จะต้องติดตามและควบคุมกิจกรรมในด้านต่างๆ (สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์, 2550)

การมอบหมายงาน เป็นการที่บุคคลหนึ่งมอบความรับผิดชอบในการทำงานให้กับบุคคล อื่น โดยยังคงมีภาระหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ได้มอบให้ (Sullivan & Decker, 2005) เป็นการกำหนด ความรับผิดชอบ มอบหมายอำนาจหน้าที่ และ สร้างภาระผูกพันให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาหลักในการ มอบหมายงาน ได้แก่ ลักษณะของกิจกรรมที่จะมอบหมาย คือ ถ้าเป็นงานประจำหรือที่มีระเบียบ ขั้นตอนที่แน่นอน บุคลากรจะปฏิบัติได้ไม่ยากและถ้างานนั้นไม่สำคัญ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทำได้เองโดยตรงจะเป็นวิธีที่สะดวก แต่ถ้าเป็นงานสำคัญและยากเกินกว่าความ สามารถของผู้ได้บังคับบัญชาจะทำได้ การมอบหมายอำนาจหน้าที่เรื่องที่ต้องระวังและทำเท่าที่จำเป็น ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา หากผู้ได้บังคับบัญชามีความสามารถสูง การมอบหมายจะทำได้ มาก แต่ต้องพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ด้วย เช่น เวลาและความเสมอภาค ผลงานที่คาดว่าจะได้รับ หาก ผลงานที่คาดหวังจะได้รับมีสูง อำนาจหน้าที่ที่มอบหมายควรจะสูงตามไปด้วย และความจำเป็นของ การประสานงาน กรณีที่งานมีความเกี่ยวเนื่องและมีผลกระทบต่อกันโดยตรง ความจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานจะมีมาก (ธงชัย สันติวงษ์, 2548, น. 63)

ผู้บริหารเป็นผู้ที่สนับสนุนส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ภายในกลุ่มให้ดำเนินการไปด้วยดี หรือเป็นการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลในสถานการณืหนึ่งๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์อย่างใดอย่าง หนึ่งหรือหลายอย่าง นอกจากนี้ยังเป็นการมีอิทธิพลเหนือการกระทำของผู้อื่น คุณค่าของผู้นำจะอยู่ที่ ความสามารถในการตัดสินใจว่า จะต้องทำอะไรและสามารถชักนำให้ผู้อื่นช่วยทำงานให้สำเร็จลุล่วง ไปดังที่ได้ตั้งใจ อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการ ประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุม และการมอบหมายงาน โดยผู้บริหารมีเทคนิคในการ บริหารงาน มีการวางแผนร่วมกัน ด้วยวิธีการอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจงานร่วมกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่มี ความเป็นมิตร เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา (Hoy & Feldman, 1987) มีพฤติกรรม การทำงานบนพื้นฐานของความเชื่อถือซึ่งกันและกันให้ความสำคัญต่อความเห็นและเอาใจใส่ต่อ

ความรู้สึกของผู้ตาม คำนึงถึงขวัญและกำลังใจและมีการปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน (Robbins, 2009, p. 315) เป็นลักษณะของการสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร เป็นการทำงานที่ได้รับความไว้วางใจและมีความเคารพต่อกัน โดยที่ผู้บริหารจะพยายามจัดกลุ่มของผู้ร่วมงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งเป็นลักษณะผู้บริหารที่เน้นผู้ร่วมงานเป็นหลัก โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อคนงาน โดยมีการมุ่งเน้นลักษณะที่เห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ความสำคัญในความสำเร็จหรือปัญหาทุกสุขต่างๆ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนยินดีที่จะเปิดโอกาสให้มีการทำงานที่มีอิสระในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งยังส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีโดยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ให้ร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่อาจส่งผลกระทบหรือเกี่ยวข้องกับประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา (แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์, 2552)

ดังนั้น ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการสร้างความไว้วางใจ เพื่อจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่ให้ความสำคัญต่อภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน และมีระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามอย่างชัดเจนที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ (Hoy & Feldman, 1987) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นมุ่งงานสำเร็จ โดยผู้ตามซึ่งปฏิบัติงานมีโอกาสเรียกร้องและเสนอเงื่อนไขต่างๆ ได้น้อยมาก ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์จะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมาย ภารกิจ กฎ ระเบียบต่างๆ และวิธีปฏิบัติมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นคนที่เอาภาระงานยึดถืองานเป็นหลักการใหญ่ สนใจมุ่งงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่น พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการสื่อสาร ซึ่งมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียวจากผู้นำข้างบนลงสู่ล่าง การกำหนดกระบวนการวิธีทำงาน และการจัดตารางการทำงาน เป็นต้น ไม่คิดถึงจิตใจผู้อื่น จึงไม่เอาใจ ไม่มีเพื่อน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, น. 62)

ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยการสร้างความเข้าใจ ด้านภารกิจ และเป้าหมาย และการวิธีการปฏิบัติ มีการคาดหวังอย่างชัดเจนในการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน

5. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ซึ่งอาจทำได้ด้วยการเพิ่ม หรือการลดการทำให้เท่าเดิมเพื่อให้การจัดการทรัพยากรได้ประโยชน์มากที่สุด

Hoy & Miskel (2013) ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน

Robbins (2009) กล่าวถึง เทคนิคในการจัดสรรทรัพยากรว่า เมื่อองค์การเป้าหมายขึ้นบริหารจะต้องให้ความสนใจว่าจะทำอะไรหรือจะมีวิธีการใด ที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้ โดยจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทั้งหลายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย เงิน วัสดุ คน สิทธิประโยชน์ที่ไม่มีตัวตนต่างๆ เทคนิคที่จะจัดสรรทรัพยากรขององค์การมี 4 วิธี ดังนี้

1) การทำงานประมาณ คือ แผนที่เป็นตัวเลขสำหรับจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารมักจัดทำงบประมาณเกี่ยวกับรายได้รายจ่ายและงบประมาณรายจ่าย สำหรับอุปกรณ์เครื่องจักรที่มีราคาสูง การใช้งบประมาณทางการเงินได้รับความนิยมในทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นราคาสินค้าและบริการต่างๆ เงินเดือนพนักงาน เป็นต้น องค์การจึงสามารถจัดสรรงบประมาณให้กับฝ่ายแผนกและหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ขององค์การที่จะเป็นการดำเนินการสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2) การกำหนดกิจกรรม คือ การกำหนดหรือมอบหมายกิจกรรมให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติอาจมีรายละเอียดของงานบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติ และเงื่อนไขเวลาในการปฏิบัติจนเสร็จงานเครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดกิจกรรม

3) การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน คือ เครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรขององค์การที่จะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดคุ้มทุน การวิเคราะห์จุดคุ้มทุนเป็นเทคนิคที่จะกำหนดจุดที่รายได้รวมเป็นเทคนิคทางคณิตศาสตร์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการจัดสรรทรัพยากร

4) แนวคิดโปรแกรมเชิงเส้นตรง คือ ทรัพยากรขององค์การมีอยู่อย่างจำกัดในขณะที่เป้าหมายหรือผลที่ต้องการต้องดีที่สุด

การสนับสนุนทรัพยากรจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร ที่จะต้องจัดการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการจัดการ ด้านบุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารขององค์การ ดังนั้นการดำเนินงานตามขอบข่าย งานบุคลากร งานธุรการ การเงิน และพัสดุ ตลอดจนงานอาคารสถานที่ ที่จะต้องให้ผู้บริหารองค์การรู้จักใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า (แก้วขวัญ יע็ดศิริพันธ์, 2552) โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ความสนใจ รวมทั้งภารกิจ

หลักของสถานศึกษา มีการติดตามดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน หรือร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและมีการประเมินในการ (ศุภร บุญราช, 2544)

ดังนั้น การสนับสนุนทรัพยากร จึงหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดหา ระดมความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่อย่าง จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมต่อความต้องการ รวมทั้งติดตามดูแลช่วยเหลือ สนับสนุน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง สภาวะทางจิตใจของทรัพยากรบุคคลใน องค์กรที่มีความพร้อม ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความเต็มใจ ที่จะร่วมทำงานกับทีมงานหรือ สมาชิกของทีมงาน ที่จะร่วมกันทำงานและนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ (กฤตภาส พุ่งไมตรีจิตต์, 2553, น. 7) และก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติ และความพึงพอใจ ในงาน ซึ่งจะเป็นผลให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานถ้าผลของขวัญและกำลังใจดี จะก่อให้เกิด พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น และความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จกล่าว ว่า (พิรุฬห์ สมประสงค์, 2550) หน่วยงานที่มีขวัญและกำลังใจดี สามารถตรวจสอบสภาพขวัญและ กำลังใจของคนในหน่วยงานได้จากการพิจารณา นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน ภาพลักษณ์ของ หน่วยงาน การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาถึงผู้บังคับบัญชา ความ สัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ระดับความพอใจในงาน วินัยของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศใน การทำงาน โอกาสในการศึกษาพัฒนาและฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ค่าจ้างและ เงินเดือน ความสะอาดและสุขลักษณะของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมกลุ่มย่อย ความภักดีต่อหน่วยงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไป ขวัญเป็นสิ่งที่มองไม่ เห็นชัดแต่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญมากเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ ภายใน กลุ่มหรือในหน่วยงานเดียวกัน ขวัญยังเป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งมีผลทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มใจและ กระตือรือร้น ขวัญเป็นทัศนคติ ความตั้งใจ และเป็นการกระตุ้นที่มีอยู่ในสมาชิกของกลุ่มในการ ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ขวัญ ยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของ องค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้วย ดังนั้น ขวัญจึง เป็นสิ่งที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้หรือมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอ(สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550)

แนวทางในการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนี้ (ประสาน ทองพูล และ ทิพวรรณ ทองพูล, 2537, น. 93 อ้างถึงใน กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์, 2553)

1) การวัดระดับของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน คือ ถ้าการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การเป็นปกติวิสัย ย่อมแสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ที่จะเชื่อมโยงไปสู่การเพิ่มผลิตภาพในการทำงานให้สูงขึ้นได้

2) การขาดงานหรือความเฉื่อยชาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์การย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีสภาพของจิตใจที่เปลี่ยนไป จะต้องหาทางแก้ไขให้กลับคืนสู่สภาพปกติโดยเร็ว

3) การลาออกจากงานหรือการย้ายงานมากขึ้น ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดว่าเกิดปัญหาในการทำงาน หรือสภาพของขวัญในการทำงานถดถอยลงไป

4) มีการร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทา

5) การวัดด้วยวิธีการวิจัยโดยอาจจะต้องใช้เครื่องมือในการวิจัยหลายๆ แบบ

นอกจากนี้ การที่บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน จะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ และมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ การที่ขวัญเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบรรยากาศองค์การในองค์การ ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน จึงจำเป็นที่องค์การจะต้องตรวจสอบว่า ขวัญของบุคลากรในองค์การเป็นอย่างไร ซึ่งตรวจสอบและประเมินขวัญของบุคลากร จะพิจารณาจากพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ถ้าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี จะมีพฤติกรรมในการทำงานในหน้าที่อย่างข้มแข็ง อดทน และเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมักจะมีความคิดริเริ่ม ปรับปรุง พัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ พิจารณาจากอัตราการลาออกหรือการขอย้าย การที่องค์การมีบุคคลขอย้ายเป็นจำนวนมาก ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์การนั้นขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และพิจารณาจากข้อมูลที่รวบรวมมาได้โดยวิธีการวิจัย ซึ่งจะสามารถทำให้ทราบถึงระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงาน (กมลასน์ สรประสิทธิ์, 2553, น. 95)

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกในจิตใจของบุคลากร ที่มีต่อสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การ เกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์การมีความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายามของทางสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดีเป็นระบบและเคร่งครัด ซึ่งงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่นๆ โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมให้

นักเรียน ผู้บริหารต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สร้างเสริมบรรยากาศในการเรียน มีการบำรุงรักษาอาคารและดูแลในเรื่อง แสง เสียง อุณหภูมิ การก่อสร้างอาคารเรียนและจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนการวางแผนก่อสร้าง และการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารข้อมูลต่างๆ ให้แก่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้าใจจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและให้ความร่วมมือ โดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา (พัชรวิพรรณ กิจมี, 2549) งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เป็นงานหลักที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งเป็นงานที่มีความสำคัญในการจัดระบบงานให้รัดกุม และมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของบอข่ายของงานวิชาการเป็นกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของการ โดยสามารถจัดเป็นหมวดหมู่ได้ คือ 1) การบริหารและพัฒนาหลักสูตร 2) บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารงานวิชาการ 3) การจัดงานวิชาการในสถานศึกษา 4) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 5) นักเรียนกับการเรียนรู้ 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน 8) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 9) การนิเทศภายในสถานศึกษา 10) การวัดและประเมินผล 11) การประกันคุณภาพการศึกษา 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ (วิภา ทองหง่า, 2554)

นอกจากนี้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นวิชาการของ Stefano (2010 อ้างถึงใน กมลลาศน์ สรประสิทธิ์, 2553) พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเกิดจากการที่นักเรียนมีโปรแกรมสำหรับฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารและครู ตลอดจนมีการนำผลงานการวิจัยต่างๆ มาเผยแพร่ให้กับครูในสถานศึกษาได้รับรู้อีกด้วย การมุ่งเน้นด้านวิชาการ หมายถึง ความพยายามของทางสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ มีระบบงานทางวิชาการที่ครบถ้วน โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน งานวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียน

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ

จากการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และได้ทำการจัดกลุ่มรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของผู้วิจัย ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

Likert (1967, p. 113) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร และมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของผู้บริหารก่อให้เกิดการบริหารที่แตกต่างกัน และได้สรุปพฤติกรรมกรรมการบริหาร 8 มิติ ซึ่งต่อไปนี้เป็นองค์ประกอบของระบบบริหาร ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ
2. สภาพแรงจูงใจ หมายถึง วิธีการส่งเสริมกำลังใจบุคลากรให้ทำงานที่ผู้บริหาร นำมาใช้ ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกและภายใน
3. กระบวนการติดต่อสื่อสาร หมายถึง สายใยการติดต่อสื่อสารในองค์การว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดความไว้วางใจกันและกัน
5. กระบวนการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์เพียงใด ผู้บริหารรวบรวมอำนาจการตัดสินใจไว้คนเดียวหรือกระจายอำนาจไปสู่บุคลากร
6. การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงานหรือเป้าหมายขององค์การ
7. กระบวนการควบคุม หมายถึง ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน หรือไม่มีสายการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด
8. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่งให้บรรลุผลอยู่ในระดับสูงมากน้อยเพียงใด และบุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บริหารหรือไม่

Litwin & Strinser (1968, p. 81) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ศึกษาความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดกับแรงจูงใจ การนำไปปฏิบัติและความพึงพอใจ ซึ่งพบว่ามียอดองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

1. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างที่กำหนดขึ้นมาสำหรับใช้ในองค์การ ย่อมมีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การ ไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์การหุ่นยนต์หรือรูปถ่าย

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) องค์ประกอบนี้วัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับเกี่ยวกับความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ทำและเส้นทางที่จะทำงานให้สำเร็จ ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับการจูงใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ และจะเป็นแรงจูงใจที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง การมีส่วนร่วมและความมีอิสระในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) องค์ประกอบนี้ใช้วัดการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกใหม่ขององค์การมีความรักความผูกพันต่อองค์การ

4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) องค์ประกอบนี้ใช้วัดการรับรู้การให้รางวัลและการลงโทษ โดยเน้นว่าการให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จในการทำงาน

5. ความขัดแย้ง (Conflict) องค์ประกอบนี้ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานในองค์การ

6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectation) องค์ประกอบนี้ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ

7. ความเป็นเอกภาพของคนในองค์การ (Organizational Identity) องค์ประกอบนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า ความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. ความเสี่ยงและความรับผิดชอบความเสี่ยง (Performance Standards Risk and Risk) องค์ประกอบนี้จะเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเสี่ยง ซึ่งต้องเผชิญกับการตัดสินใจ

9. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารงานในองค์กร (Leadership) ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

James & Jones (1974, p. 124) ได้แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การเป็น 5 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่

1. บริบทขององค์การ (Organizational Context) ในบรรดาองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ สิ่งที่ตั้งเขตได้ง่าย คือ ปรัชญาขององค์การซึ่งจะปรากฏออกมาในรูปของเป้าหมายวัตถุประสงค์และ

พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. โครงสร้างขององค์กร (Organizational Structure) เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นปรัชญาในการบริหารของผู้บริหาร โครงสร้างขององค์กรเป็นขอบข่ายที่กำหนดถึงความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการของสมาชิกในองค์กร การกำหนดเป้าหมายบทบาท และความรับผิดชอบ

3. กระบวนการดำเนินงาน (Process) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนั้นส่วนใหญ่จะกล่าวถึงรูปแบบของภาวะผู้นำและรูปแบบการสื่อสาร ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือหรือตัวกลางในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ทุกคนได้ทราบรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

4. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ผู้ปฏิบัติงานย่อมชอบบรรยากาศการทำงานที่สงบอยู่ในสภาพที่ปลอดภัยมากกว่าสถานที่ที่มีเสียงรบกวน สกปรกเลี้ยวภัย ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กร พบว่า นอกจากสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ปฏิบัติงานแล้ว สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพภูมิศาสตร์ ขนาด และสถานที่ตั้งอาคาร ขนาดของเมืองหรือแม้แต่สภาพของอากาศยังส่งผลต่อองค์กร

5. ระบบค่านิยมและปทัสถานขององค์กร (Organization Value) ระบบค่านิยมที่เป็นทางการขององค์กรมักจะสังเกตได้ชัดเจน จากพฤติกรรมบางอย่างของสมาชิกจะได้รับการสนับสนุน แต่พฤติกรรมบางอย่างจะถูกต่อต้าน ระบบค่านิยมขององค์กรสังเกตได้จากนโยบาย กฎ ระเบียบต่างๆ ขององค์กร

Steers (1997, p. 104) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยจำแนกได้ 4 ประเภท

1. นโยบายบริหารและการปฏิบัติ เช่น การกำหนดเป้าหมาย ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ ซึ่งล้วนแต่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กร เพราะเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลในองค์กร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้

2. ลักษณะขององค์กร หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์กรและความสัมพันธ์ ระหว่างสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ และตัวบุคคลในองค์กร ตลอดจนขนาดขององค์กร ซึ่งในลักษณะขององค์กรมีองค์ประกอบในเรื่องการกระจายอำนาจความชำนาญเฉพาะทาง ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร และลักษณะของเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร

3. ลักษณะของบุคลากร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานในองค์กร

4. ลักษณะสภาพแวดล้อม หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

Muchinsky (2006) ได้นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อองค์การที่ประสบผลสำเร็จโดยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัย 7 ประการ ได้แก่

1. กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) เป็นการวางแผนปฏิบัติการขององค์การ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

2. โครงสร้างขององค์การ (Structure) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร

3. ระบบในการดำเนินการขององค์การ (System) เป็นกระบวนการ และลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

4. รูปแบบการบริหารองค์การ (Style) เป็นรูปแบบวิธีการจัดการที่มีการปฏิบัติ รวมทั้งการใช้เวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารควรใช้เวลาในการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ และการควบคุมมากกว่าการลงมือปฏิบัติเอง รูปแบบขององค์การ จะสะท้อนให้เห็นได้จากวัฒนธรรมขององค์การและความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

5. ความรู้ความสามารถขององค์การ (Skills) เป็นความสามารถที่โดดเด่นขององค์การ นอกจากกลยุทธ์แล้วต้องมีความเชี่ยวชาญชำนาญในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

6. บุคลากรในองค์การ (Staff) องค์การจะต้องมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

7. ค่านิยมร่วมหรือเป้าหมายสูงสุดขององค์การ (Shared Values) สิ่งนี้จะต้องกำหนดโดยสมาชิกขององค์การ โดยการตั้งปรัชญาและค่านิยมเพื่อปลูกฝังให้สมาชิก โดยค่านิยมจะเป็นแนวคิดรากฐานและเป็นทิศทางในอนาคตที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้น

Smith & Purkey (1983 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 2013, p. 301) ให้ความสำคัญในเรื่ององค์ประกอบที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียน โดยดูได้จากตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และด้านกระบวนการทั้งหมด 13 ตัวแปร ได้แก่

1. ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน
2. มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและได้รับการวางแผนเป็นอย่างดี
3. มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนและมีความคาดหวังสูง
4. มีการทำงานตรงตามเวลา
5. สำนึกถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ
6. มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย
7. มีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
8. มีการพัฒนาบุคลากร

9. ส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงของบุคลากร
10. มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
11. มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ
12. ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม
13. การได้รับการสนับสนุนโดยตรง

Dubrin (1984, pp. 406-408) ได้กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การและกระบวนการขององค์การซึ่งส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย โดยเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ดังนี้

1. ภาวะทางเศรษฐกิจ (Economic Condition) เมื่อภาวะเศรษฐกิจดีโครงสร้างที่มีความเสี่ยงมากขึ้นอาจจะยอมรับได้ และความรู้สึกทางด้านความมั่นคงโดยทั่วไปจะเกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การ แต่เมื่อภาวะเศรษฐกิจแย่ลงงบประมาณจะถูกจำกัด และความระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่นดังกล่าว

2. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ทักษะ และวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีความสำคัญมาก

3. นโยบายขององค์การ (Organizational Policies) นโยบายไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม ก็สร้างความรู้สึกประทับใจและการรับรู้เกี่ยวกับองค์การได้

4. ค่านิยมของการบริหารจัดการ (Managerial Value) ค่านิยมของผู้บริหารองค์การมีผลกระทบต่อองค์การเป็นอย่างมาก หน่วยงานที่มีค่านิยมสูงด้านสวัสดิการของบุคลากรมักจะทำให้บ่อนาญการรักษายาบาล ผลประโยชน์อื่นๆ สูงกว่า จะทำให้เกิดบรรยากาศอบอุ่นและเป็นมิตร

5. โครงสร้างขององค์การ (Organizational Structure) องค์การที่มีการจัดแผนงานตามหน้าที่พร้อมกับลำดับของผู้บริหาร โดยใช้ชื่อตำแหน่งอย่างชัดเจน อาจก่อให้เกิดบรรยากาศที่ค่อนข้างจะไม่คล่องตัวและให้ความสำคัญกับระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามองค์การที่ยืดหยุ่นโครงสร้างน้อยลงจะมีความคล่องตัว การคิดค้นใหม่ๆ และความไม่เป็นทางการมากกว่า

6. คุณลักษณะของสมาชิก (Characteristics of the Member) องค์การได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของบุคคลภายในองค์การ และมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก

7. ธรรมชาติของธุรกิจ (Nature of the Business)
8. ขนาดขององค์การ (Organizational Size)
9. ขั้นตอนการดำเนินงานขององค์การ (LifeStage)

Schein (1979) ได้กล่าวถึงแรงกดดันต่างๆ ที่มีต่อองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. วัฒนธรรม หมายถึง สมมติฐาน และความเชื่อต่างๆ ที่สมาชิกองค์การยึดถือร่วมกัน
2. โครงสร้าง หมายถึง การออกแบบองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นส่วนสำคัญขององค์การ
3. เทคโนโลยี หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในกระบวนการการแปรสภาพให้ตัวป้อนทั้งหลายกลายเป็นผลผลิต

4. ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ
5. สภาพแวดล้อม หมายถึง แรงกดดันทั้งหลายจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีศักยภาพพอที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การ

6. กลยุทธ์ขององค์การ หมายถึง การวางแผนปฏิบัติการขององค์การเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องระหว่างปัจจัยต่างๆ ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

Kotter (1978, p. 20) ซึ่งกล่าวว่าแต่ละองค์การจะมีบุคลิกภาพของตนเองที่ส่งผลต่อองค์การประกอบด้วยส่วนสำคัญ 7 ประการ ได้แก่

1. การดำเนินงานขององค์การ (Organizational Processes) หมายถึง วิธีการที่องค์การใช้ดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการพัฒนาผลผลิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การ

2. ระดับของโครงสร้างองค์การ (Degree of Processes) หมายถึง จำนวนและชนิดของการออกแบบงาน โครงสร้างขององค์การ ระดับสายการบังคับบัญชา กฎข้อบังคับต่างๆ วิธีปฏิบัติและมาตรฐานงาน

4. ทรัพย์สินขององค์การ (Assets) หมายถึง ขนาดและคุณลักษณะภายในต่างๆ ขององค์การ เช่น จำนวนบุคลากร อุปกรณ์ อาคารสถานที่และการเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การที่ดีหรือไม่ดีได้

5. ระบบสังคม (Social System) หมายถึง ปทัสถานและค่านิยมของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในแง่ของอำนาจ ความผูกพัน ความไว้วางใจ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญขององค์การ

6. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง เทคนิคสำคัญๆ ที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงานระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ

7. การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง การปฏิบัติซึ่งมีผลกระทบต่อผลกระทบต่อองค์การ ได้แก่ นโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์การ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของสมาชิกในองค์การ การควบคุม และการจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่กระทบต่อองค์การ

8. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่จะมีอิทธิพลต่อผลผลิตและการบริหารงานขององค์กร

Hoy & Miskel (2013, p. 406) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น มี 4 ประการ ได้แก่

1. โครงสร้างทางการบริหาร (Structure)
2. บุคลากร (Individual)
3. วัฒนธรรมและบรรยากาศ (Culture and Climate)
4. อำนาจและการปกครอง (Power and Policy)

Scheerens & Bosker (1997) ยังให้ความสำคัญในเรื่องเหล่านี้ ได้แก่

1. การมุ่งเน้นความสำเร็จ
2. ความมีภาวะผู้นำทางการศึกษา
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร
4. หลักสูตรที่มีคุณภาพและเปิดโอกาสในการเรียนรู้
5. บรรยากาศโรงเรียน
6. บรรยากาศห้องเรียน
7. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
8. การประเมินผลที่ดี
9. เวลาเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม
10. การเตรียมการสอน
11. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระ
12. รูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนใหม่
13. ข้อมูลย้อนกลับและการกระตุ้นใจ

นอกจากนี้ ได้มีงานวิจัยที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาอีกหลายท่าน ดังนี้

พัชรวิพรรณ กิจมี (2549) ได้ทำการศึกษา แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 7 ปัจจัย พบว่า

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยสภาพแวดล้อมประกอบด้วย ด้านสังคม การศึกษา เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและการแก้ปัญหาในโรงเรียน เมื่อสภาพแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลงทำให้โรงเรียนต้องมีการปรับตัว

โดยสภาพแวดล้อมส่งผลทางอ้อมกับสุขภาพองค์การ สภาพแวดล้อมจึงเป็นตัวกำหนดทิศทางบรรยากาศขององค์การในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จและนำไปสู่การมีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อสุขภาพองค์การเพราะผู้บริหารและครูในโรงเรียน มีส่วนในการสร้างบรรยากาศองค์การถ้าบรรยากาศองค์การดีจะทำให้สุขภาพองค์การดีประกอบไปด้วย พฤติกรรมผู้บริหาร พฤติกรรมครู

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ โครงสร้างองค์การเป็นการกำหนดอำนาจ บทบาทและหน้าที่การรับผิดชอบของบุคลากร โดยมีกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนแบ่งงานอย่างยุติธรรม ประกอบไปด้วย การจัดแผนก งานหลัก และงานที่ปรึกษา การประสานงาน ช่วงการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา การมอบหมายงาน โดยปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การจะส่งผลต่อบรรยากาศทำให้ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การด้วย

4. ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์การ ส่งผลทางอ้อมกับสุขภาพองค์การ เพราะการปฏิบัติงานถือเป็นพฤติกรรมของบุคลากรและเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ประกอบไปด้วย กระบวนการด้านการติดต่อสื่อสาร การบวนการตัดสินใจ กระบวนการเพิ่มผลผลิตเมื่อผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีจะส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ

5. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ เพราะเกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียนโดยตรง มีอำนาจในการบังคับบัญชาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นตัวเปลี่ยนแปลงสำหรับครู อาจารย์ มีหน้าที่สำคัญทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายของโรงเรียน ประกอบไปด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ

6. ปัจจัยด้านบุคคลส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การเพราะบุคลากรที่มีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การทำให้ส่งผลต่อสุขภาพองค์การในด้านขวัญในการทำงานด้วย ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ

7. ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์การ ไม่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การเพราะประสิทธิผลองค์การเป็นผลที่เกิดจากความสำเร็จในการทำงานตามวัตถุประสงค์ แต่สุขภาพองค์การเป็นพฤติกรรมจากการปฏิบัติงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยประสิทธิผลองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การประกอบไปด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน

อริญญา สารีโพธิ์ (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษาได้ปัจจัยโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยครูมีความเห็นว่าผู้บริหารมีการให้แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับ มากโดยการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าศึกษาต่อ การอบรม และการทำการวิจัย เพื่อความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่

2. ปัจจัยด้านระบบสังคม โดยมีความเห็นว่าปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยย่อย คือ บุคลากรปฏิบัติงาน โดยยึดกฎหมายข้อบังคับ และมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของ โรงเรียน เนื่องจากเกิดการปฏิรูปการศึกษาส่งผลให้ครู จำเป็นต้องกระทำตามกฎหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยเฉพาะงานด้านงบประมาณ

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ โดยมีปัจจัยย่อย คือ มีการจัดทำโครงสร้างการบริหารที่ เหมาะสมกับภารกิจ โรงเรียนมีการสร้างแผนภูมิ มีการจัดสายงานบังคับบัญชาที่เหมาะสม มีการ กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกตำแหน่งอย่างชัดเจน

4. ปัจจัยด้านทรัพยากร ครูมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยย่อยคือ ผู้บริหาร มีการประเมินผลการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และติดตาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพทรัพยากรของ องค์การ เพราะทรัพยากรเป็นองค์ประกอบด้านการจัดหาสิ่งที่จะต้องใช้ในการดำเนินงาน ได้แก่ การเงิน การงบประมาณ การจัดบุคลากร การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยี ทรัพยากร จึงมีบทบาทต่อการจัดกิจกรรมหรือการดำเนินการตามภารกิจขององค์การทั้งในด้านปริมาณและ คุณภาพ

5. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีส่วนช่วยในการดำเนินการของโรงเรียนประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยมีวัฒนธรรมประเพณีชุมชนเป็นปัจจัยย่อยที่ช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากโรงเรียนอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม โครงสร้างกฎหมาย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็น ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อองค์การ เพราะสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดีจะสนับสนุนให้การดำเนินงาน ต่างๆสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณพงศ์ ดาเลิศ (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัด เทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ปัจจัยทั้งหมด 4 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เนื่องมาจากสถานศึกษามีการจัด โครงสร้างที่เป็นกรอบของความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน

ช่วยให้การบังคับบัญชาการควบคุม สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนทำให้การบริหารเกิดความ
ซื่อสัตย์สูงและปรับเปลี่ยนได้เหมาะสมตามสถานการณ์ ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เนื่องจาก
แรงจูงใจในการทำงานเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลแสดงความสามารถในการ
ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

3. ปัจจัยด้านระบบสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เป็นแบบ
แผนพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากร ซึ่งให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมที่คาดหวังว่าบุคคล
จะแสดงออกในกิจกรรมที่ทำร่วมกับผู้อื่น ร่วม ไปถึงสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบและอิทธิพลของ
แต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ
สถานศึกษา เพราะ โรงเรียนอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่อยู่เหนือการควบคุม การเปลี่ยนแปลง
ทางด้านการเมือง การพัฒนาทางด้านการศึกษา การเติบโตทางเทคโนโลยี การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้
สภาพเศรษฐกิจ รวมถึงวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งสิ้น
เมื่อสภาพแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อการ
พัฒนาอย่างก้าวหน้าต่อเนื่อง

ศราวุฒิ ปุริสา (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพขององค์การของสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนใน 7 ด้าน
ดังนี้ 1) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความสามัคคี 3) ด้านความเข้มแข็งขององค์การ
4) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 5) ด้านการสื่อสาร 6) ด้านการมีนวัตกรรมใหม่ 7) ด้านการสนับสนุน
ทรัพยากร ทั้งหมดอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก ด้านขวัญและกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการ
สนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกับสุขภาพองค์การทั้งหมด 5 ด้าน คือ
1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ 4) ปัจจัยด้านแรง
จูงใจ 5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลสุขภาพองค์การของโรงเรียน พบว่า ด้านการ
สนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

รัชชัย จิตรนันท์ (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาใน
เขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากครูและผู้บริหาร 760 คน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และทำการ
ทดลองเก็บข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร ได้องค์ประกอบสุขภาพองค์การทั้งหมด 7 ด้าน คือ 1) ความ
เข้มแข็งขององค์การ 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) การสนับสนุนทรัพยากร 4) ขวัญและกำลังใจในการ

ทำงาน 5) ความสามัคคี 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร 7) การมีนวัตกรรม จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านอิทธิพลของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ 1) โครงสร้างองค์การ 2) สภาพแวดล้อมองค์การ 3) ภาวะผู้นำ 4) วัฒนธรรมองค์การ 5) แรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และเมื่อประกอบกันแล้วจะส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่างๆ มาทำการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และสังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

ปัจจัย	Likert (1967)	Litein&Stringer (1968)	Jame&Jones (1974)	Kotter (1978)	Steers (1997)	Smith & Purkey(1983)	Dubrin(1984)	Schin (1985)	Scheerens& Booker (1997)	Hoy & Miskel (2001)	Mckinsey (2006)	พัชรวิวัฒน์ กิจมี (2549)	อรัญญา ศรีโพธิ์ (2553)	สราวุฒ ไร่สา (2553)	กณพงศ์ ดาเดิส (2556)	ทวีศักดิ์ เศษทองชั้น(2549)	รัชชัช จิตรนันท์(2556)	
ภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	14
การควบคุม	✓			✓							✓							3
โครงสร้างองค์การแบบทางการ		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14*
ขนาดขององค์การ			✓		✓													2
การมอบหมายงาน		✓	✓	✓	✓						✓							5
การติดต่อสื่อสาร	✓		✓	✓												✓		4
แรงจูงใจ	✓	✓		✓		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11*
การตัดสินใจ	✓										✓	✓				✓		4
ทรัพยากร	✓			✓		✓	✓						✓			✓		6
เทคโนโลยี				✓	✓			✓				✓						4*
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	13*
ค่านิยม				✓	✓			✓		✓								4
ความสัมพันธ์บุคคล	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓								7
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ			✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13*

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ได้ตัวแปรภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การแบบทางการ แรงจูงใจวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านภาวะ แม้ว่าจะมีความถี่สูงแต่เป็นตัวแปรที่ซ้ำกับตัวแปรสุขภาพองค์การ

ของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงไม่เลือกตัวแปรภาวะผู้นำ นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยี เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และมีงานวิจัยสนับสนุน

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ 1) โครงสร้างองค์การแบบทางการ 2) แรงจูงใจ 3) เทคโนโลยี 4) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ 5) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยผู้วิจัยขออธิบายความหมายองค์ประกอบแต่ละปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การแบบทางการ (Formal Organization)

เป็นกรอบของความสัมพันธ์ที่เป็นทางการที่ถูกจัดขึ้นไว้ เพื่อช่วยให้การบังคับบัญชา และควบคุมการทำงานในองค์การให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อจะให้เกิดการ ประสานงานและ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

Robbins (2009) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ เป็นกรอบขององค์การที่กำหนดงานและความสัมพันธ์ของงานไว้ซึ่งในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน โครงสร้างขององค์การเกี่ยวข้อง

Barnard (1938) กลุ่มหรือองค์การที่ถูกกำหนดขึ้น โดยโครงสร้างขององค์การ ซึ่งมี กฎเกณฑ์ รวมทั้งระบบสายการบังคับบัญชาที่กำหนดขึ้น

Daft (2004) กล่าวถึงลักษณะขององค์การว่ามี 4 ลักษณะ คือ แสดงจุดหรือตำแหน่งหน้าที่ ของความรับผิดชอบของบุคคลและหน่วยงานแผนกของทั้งองค์การ พร้อมทั้งแสดงสายบังคับบัญชา ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเอกสารหรือรายงานอย่างเป็นทางการให้ชัดเจน รวมทั้งแสดง จำนวนระดับในสายบังคับบัญชา และช่วงการบังคับบัญชาของผู้จัดการและผู้นิเทศอีกด้วย จัดกลุ่มคน ในแผนกและกลุ่มของแผนกให้เห็นง่ายและชัดเจน มีลักษณะของการรวบรวมของการสื่อสาร การ ประสานงานการร่วมมือทั้งในแนวดิ่งและแนวราบที่จะประกันผลสัมฤทธิ์ได้

จากความหมายของโครงสร้างองค์การจะเป็นกรอบกำหนด ความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ระหว่างบุคคลกับทรัพยากร โดยที่โครงสร้างองค์การจะสะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างองค์การ (Organization Chart) โดยเป็นสิ่งที่แสดง ถึงกิจกรรมและกระบวนการทั้งหมดภายในองค์การ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ (Daft, 2004, p. 86) ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การกำหนดความสัมพันธ์ในการรายงานที่เป็นทางการ รวมทั้งจำนวน ลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา และช่วงการควบคุมและให้การนิเทศของผู้บริหารในแต่ละคน
2. โครงสร้างองค์การจัดกลุ่มของบุคคลที่อยู่ในหน่วยงาน และจัดกลุ่มหน่วยงานภายใน
3. โครงสร้างองค์การรวมถึงการออกแบบระบบที่จะใช้เป็นหลักประกันของความมี ประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และความร่วมมือในแนวนอนและแนวดิ่ง

การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การจะต้องวิเคราะห์รวมถึงสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550, น. 416) โครงสร้างองค์การว่าเปรียบประจักษ์กายภาพของร่างกาย มองเห็นได้โดยปรากฏออกมาในรูปแผนภูมิองค์การ (Organizational Chart) แผนภูมิองค์การนี้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการจัดองค์การ ประกอบด้วย

1. ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ การบังคับบัญชาที่เป็นไปตามลำดับชั้น นั่นคือ ผู้ที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาที่สูงกว่าจะทำการควบคุมและบังคับบัญชาผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า ลดหลั่นลงมาตามลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่เป็นรูปพีระมิด

2. การแบ่งแรงงาน (Division of Labor) จะกระทำโดยยึดความคล้ายคลึงของงานและความเชี่ยวชาญชำนาญงานตามลำดับหน้าที่ ซึ่งการแบ่งงานตามแนวคิดนี้จะส่งเสริมความเชี่ยวชาญชำนาญการให้กับผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอีก

3. การจัดแผนกงาน (Departmentalization) เป็นแนวความคิดที่ใช้ควบคู่กับการแบ่งงาน นั่นคือ ควรจะแบ่งงานตามพื้นฐานหลักๆ ซึ่งมีอยู่ 4 ลักษณะ คือ

3.1 การจัดแผนกงานตามหน้าที่ (Function) หรือเป้าหมาย (Goal)

3.2 การจัดแผนกตามผลผลิต (Product)

3.3 การจัดแผนกตามพื้นที่ (Territory)

3.4 การจัดแผนกตามลูกค้า (Customer)

4. ช่วงการควบคุมการบังคับบัญชา (Span of Control) เป็นหลักพื้นฐานในการจัดโครงสร้างองค์การหลักหนึ่ง นั่นก็คือ หลักที่ว่าผู้บริหารจะมีความสามารถในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพียงจำนวนหนึ่ง ซึ่งจะเป็นจำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลว่าข้อมูลว่าจะมีจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าใด

5. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) คือ เส้นทึบที่ปรากฏในแผนภูมิองค์การหนึ่งๆ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์การในการติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน และอำนาจหน้าที่และการควบคุมงาน

6. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ หลักที่ทำให้การบังคับบัญชามีลักษณะรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยไม่แตกกระจาย แม้จะมีผู้บังคับบัญชาและผู้ให้บังคับบัญชาจำนวนมากก็ตาม

7. การมอบอำนาจหน้าที่ (Authority) เมื่อกล่าวถึงอำนาจหน้าที่ ก็ต้องกล่าวถึงความรับผิดชอบควบคู่กันไป กล่าวคือ เมื่อบุคคลใดมีอำนาจหน้าที่เพื่อความคล่องตัวในภาคปฏิบัติงาน บุคคลนั้นต้องตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตัวเอง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจโดยผู้ได้รับมอบ

อำนาจต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพราะต่างมีความรับผิดชอบในงานนั้นๆ เสมอกัน

งานวิจัยเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การของ สราวุฒิ ปุริสา (2553) พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การสามารถใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ

ผู้วิจัยได้สรุปโครงสร้างองค์การแบบทางการ หมายถึง กรอบขององค์การเพื่อการจัดการใน ส่วนงานต่างๆ อย่างเป็นทางการ โดยมีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบ มีการเชื่อมโยงทุกส่วน ในองค์การในการประสานงาน การกระจายอำนาจ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External Environmental)

Robbins (2009) กล่าวว่าสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในทางบวกหรือลบ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ สภาพแวดล้อมเฉพาะกลุ่มธุรกิจเป็นสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของผู้บริหารและต่อองค์การโดยตรงและทันที ได้แก่ ลูกค้า ผู้ขาย วัตถุดิบ คู่แข่งขัน กลุ่มพิทักษ์หรือเรียกรื้อสิ่งสิทธิประโยชน์ต่างๆ และกลุ่มที่สอง คือ สภาพแวดล้อมทั่วไปหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่ห่างออกไปและส่งผลกระทบต่อการทำงานของธุรกิจทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะผลิตหรือจำหน่ายสินค้าหรือบริการประเภทใด ขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่เพียงใด ประกอบด้วย ภาวะเศรษฐกิจ เช่น อัตราดอกเบี้ย รายได้ของประชากร การจ้างงาน เป็นต้น กฎหมายทุกระดับที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ การเมือง ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงทางการเมือง นโยบายของรัฐบาลต่อการดำเนินงานขององค์การ วัฒนธรรมสังคม ได้แก่ ความคาดหวังของสังคม ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติของผู้บริโภค ประเพณี วัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น ประชากร หมายถึง แนวโน้มของประชากรทั้งจำนวนรวม เพศ วัย ระดับการศึกษา อาชีพ ขนาดครอบครัว เชื้อชาติ ศาสนา (Hoy & Miskel, 2001, p. 253) กล่าวว่า อิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีผลมาจากความต่างระดับทางสังคม และส่งผลกระทบมายังสถานศึกษา ซึ่งมีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร นโยบายด้านการเมืองและกฎหมาย สังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ จำนวนประชากร ผู้ปกครอง สถาบันการศึกษาอื่นๆ

วันชัย ชาติ (2550, น. 75-85 อ้างถึงใน สราวุฒิ ปุริสา, 2553) แบ่งสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) คือ สิ่งต่างที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ แต่ไม่สามารถเห็นความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับองค์การหรือการบรรลุผล

ขององค์กรได้โดยตรง โดยทั่วไปมักจะมีความไม่แน่นอนมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

1.1 สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยเกี่ยวกับภาพรวมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศที่องค์กรตั้งอยู่สภาพเศรษฐกิจของแต่ละสังคมในแต่ละช่วงเวลาที่เปลี่ยนแปลง

1.2 ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย ได้แก่ ได้แก่ ผลกระทบจากระบบการเมืองและกฎหมายรวมถึงนโยบายต่างๆ ของรัฐที่มีต่อองค์กร

1.3 ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการที่เกิดขึ้นในระดับสังคมและระดับโลก ซึ่งเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

1.4 ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ การพิจารณาถึงระดับของสังคมที่องค์กรดำเนินอยู่ ความเชื่อ ค่านิยมในสังคม จำนวนประชากร โครงสร้างประชากร ระดับความรู้และการศึกษาของตน ประเพณีและวัฒนธรรม ทักษะคิดของคน รวมถึงระบบความสัมพันธ์ของคนในสังคม การรวมกลุ่มขบวนการทางสังคม ชนชั้น

1.5 เหตุการณ์และแนวโน้มระหว่างประเทศ (International Events and Trends) เป็นปัจจัยหรือตัวแปรระหว่างประเทศถือเป็นปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะในปัจจุบันสภาพการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ได้ยากลำบากมากขึ้น

2. สภาพแวดล้อมเฉพาะหรือสภาพแวดล้อมของงาน (Specific or Task) สภาพแวดล้อมเฉพาะเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือการดำรงอยู่และการล่มสลายขององค์กร สภาพแวดล้อมเฉพาะขององค์กรจะประกอบไปด้วย

2.1 ผู้รับบริการขององค์กร (Customers) เป็นผู้มีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์กร เพราะหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้แล้วอาจสูญเสียลูกค้าจนทำให้องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มองค์กรอื่นที่ต้องการสินค้าหรือบริการขององค์กร

2.2 ผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กร (Supplier) ได้แก่ องค์กรที่ทำหน้าที่ส่งมอบทรัพยากรทั้งที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้

2.3 คู่แข่ง (Competitions or Rivals) ได้แก่ หน่วยงานอื่นที่แข่งขันกับองค์กรโดยตรงในเรื่องลูกค้าหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการ

2.4 ผู้ถือหุ้น (Stockholders) คือ เจ้าของกิจการที่มีบทบาทต่อทิศทางการดำเนินการขององค์กรผู้ที่กำหนดหน้าที่ขององค์กร นโยบาย ภารกิจ เป็นผู้ลงทุนและเป็นเจ้าของเงินทุนในกิจการ

ผู้วิจัยได้สรุป สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อ ภายนอกสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา และอยู่นอกเหนือการควบคุมของสถานศึกษา

3. แรงจูงใจ (Motivation)

Berelson & Steiner (1964) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนความต้องการ ความเครียด ที่ทำให้เกิดการกระทำอย่างเต็มใจและทำกิจกรรมนั้นต่อไปในทิศทางที่ไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายของบุคคล โดยสรุปได้ว่า

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550, น. 364) แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการที่ทำให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมาย

วิเชียร วิทษอุดม (2548, น. 105) แรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น หรือทำให้ครูเกิดพฤติกรรมในการกระทำต่างๆ ที่เป็นผลในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการหรือตาม ความคาดหวังของสถานศึกษา ได้แก่ การให้รางวัล การลงโทษ การให้การสนับสนุนและการไม่ให้ความสำคัญ ความต้องการเหล่านี้มีแหล่งที่มาจากรางวัลภายในที่สร้างแรงจูงใจในพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลเหมือนกับสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ ซึ่งเขาจะต้องกระทำเพื่อให้ได้ สิ่งนั้นมาซึ่งเป็นที่ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจในความต้องการของพนักงานและออกแบบระบบการ ให้รางวัล เพื่อสนับสนุนพนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมของ องค์กร

ตะวัน สาดแสง (2548, น. 82) ให้ความหมายการประยุกต์ใช้ทฤษฎีจูงใจในการบริหาร งานดังนี้

1. ต้องการบรรลุเป้าหมาย ตามที่มุ่งหวัง หมายถึง เป็นความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตนเองมุ่งหวังภายใต้กำลังความสามารถของตน และข้อจำกัดของทรัพยากร โดยเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ต้องสามารถที่จะเป็นจริง และเป็นไปได้ (Realistic) ตามจินตนาการและค่านิยมของตน (Self Imagine and Value) รวมทั้งต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่อาจช่วยกระตุ้น หรือบั่นทอนความเป็นไปได้ของ เป้าหมายและสิ่งที่สำคัญเป้าหมายต้องมีความท้าทาย

2. ต้องการให้เกิดการยอมรับ (Recognition) เป็นอีกมูลเหตุหนึ่งที่จะสร้างการยอมรับ นับถือในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน สังคม สืบเนื่องมาจากมูลเหตุการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่เป็นความ คาดหวังของตนเอง สังคม หรือองค์กร ถือเป็นแรงเสริมที่สำคัญที่จะกระทำการใดๆ ให้เป็นที่ยอมรับ นับถือจากผู้อื่นให้ได้ ดังนั้น องค์กรที่ฉลาดจะต้องวางระบบการบริหารงาน เพื่อเปิดโอกาสให้

พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และกำหนดเป้าหมายที่เขาเห็นว่ามีความคุ้มค่าต่อองค์กร ซึ่งเมื่อเขาทำได้สำเร็จจะกลายเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

3. ต้องการในความมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ (Achievement) โดยทั่วไปองค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ คือ ความคาดหวัง และรางวัลตอบแทนจากการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดความคาดหวัง ระดับของผลสัมฤทธิ์จะสูงขึ้นเมื่อบรรลุเป้าหมาย แล้วได้รับรางวัลตอบแทนไม่ว่ารางวัลนั้นจะเป็นนามธรรม เช่น คำยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือ หรือรางวัลที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้ เช่น ตำแหน่งงาน และเงินประจำตำแหน่ง

4. ความต้องการความก้าวหน้า คือ ปฏิบัติต่อความสามารถที่จะพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ รวมทั้งต้องการแรงเสริมและโอกาส ดังนี้

4.1 แรงเสริมทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ความเป็นอยู่ของตนเองดีขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้น หมายถึง เงินตรา และทุนทรัพย์

4.2 แรงเสริมทางสังคมที่ต้องการสถานภาพทางสังคม การยอมรับ ความนับถือ การมีอิทธิพล ศักดิ์ศรี ซึ่งเป็นผลมาจากความสามารถที่สูงขึ้น และผลประโยชน์จากฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น

4.3 แรงเสริมส่วนตัวที่ต้องการความทะเยอทะยาน ทำให้สร้างศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

4.4 จังหวะ และโอกาสที่แต่ละบุคคลเห็นว่าเหมาะสม ที่อาจทำให้ตนเองมีโอกาสกว่าผู้อื่น

4.5 แรงเสริมจากการลงทุนและการสร้างสรรค์ ทำให้มีความสามารถวิเคราะห์ เห็นได้หลากหลายมุมคิดได้ครบถ้วนอย่างรอบคอบและหาข้อสรุป เพื่อนำไปสู่การดำรงชีวิตที่ดีขึ้น

จากงานวิจัยของ ธัชชัย จิตรนันท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ส่งผลสุขภาพองค์การของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยได้สรุป แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกระตุ้นให้ครูเกิดแรงขับตามความต้องการหรือเกิดพฤติกรรมในการกระทำต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา ได้แก่ การให้รางวัล การลงโทษ การให้การสนับสนุนและการไม่ให้ความสำคัญจากผู้บริหาร

4. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive Organizational Culture)

สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550, น. 13 อ้างถึงใน สราวุฒิ บุรีสา, 2553) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นการรับรู้ถึงระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนในการทำงาน การตีความค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ อันส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ที่สมาชิกในองค์การนั้น ได้ยึดถือร่วมกันปฏิบัติหรือแม้แต่เป็นสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ

Gordon (1993, p. 342) สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมวัฒนธรรมองค์การ การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การนั้นๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

Moorhead & Griffin (1995, p. 440) การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การนั้นๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

Cooke & Lafferty (1989) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐาน มาจากความเชื่อ ค่านิยม และองค์การคาดหวังจากผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ

สมุทร ชำนาญ (2554) เป็นฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์คิดค้นจากการเรียนรู้โดยกลุ่ม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์การ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551 อ้างถึงใน สุปราณี ภูระหงษ์, 2551) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 2 ส่วน

1. ส่วนที่มองเห็น (Visible) เป็นสิ่งที่สมาชิกภายในองค์การสร้างขึ้นหรือประดิษฐ์ขึ้นมา เช่น งานประดิษฐ์ต่างๆ รูปปั้นผู้ก่อตั้ง และถาวรวัตถุ เช่น โดมของธรรมศาสตร์ ป้าย สัญลักษณ์ พิธีกรรมต่างๆ

2. สิ่งที่ไม่เห็น (Invisible) เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์การ

Gluckhohn (1962, p. 75 อ้างถึงใน สราวุฒิ ปุริสา, 2553) ได้กำหนดลักษณะของ วัฒนธรรมองค์กรไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้
2. วัฒนธรรมมีกำเนิดแผนจากองค์ประกอบทางชีวภาพ
3. วัฒนธรรมมีโครงสร้างและรูปแบบ
4. วัฒนธรรมแบ่งได้เป็นส่วนๆ เป็นเรื่องๆ
5. วัฒนธรรมไม่คงที่ เปลี่ยนแปลงได้เสมอ มีการเคลื่อนไหวปรับปรุง
6. วัฒนธรรมมีความหลากหลาย แม้แต่ในคนกลุ่มเดียวกัน
7. วัฒนธรรมแสดงออกถึงระเบียบ กฎ ต่างๆที่ใช้ทางวิทยาศาสตร์ได้
8. วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือที่บุคคลใช้ปรับเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมของคน และเป็นช่องทางให้บุคคลแสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์

Cooke & Lafferty (1989 อ้างถึงใน มุกดา คำอานา; ต้องลักษณะ บุญธรรม และ ปริญญา มีสุข, 2558) ได้ให้ความหมายว่า เป็นองค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับการทำงานมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกภายในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำงานลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความต้องการโมติสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่มีภาพรวมในการทำงานที่ดีมีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของบุคลากร มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จของงาน มีหลักการและเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมายลักษณะเด่น คือ บุคลากรในองค์กรมีการใช้ความคิด และวางแผนในการทำงาน เลือกรูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมก่อนทุกครั้ง เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะใช้สิ่งนั้นเป็นบทเรียน

2. มิติมุ่งเน้นศักยภาพแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ ความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้าของบุคคล บุคลากรจะได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนให้มุ่งคิดหาวิธีแนวทางใหม่ๆ ที่น่าสนใจ ลักษณะเด่น คือ บุคคลจะแสดงออกซึ่งการเรียนรู้

หาประสบการณ์จากสิ่งต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์แต่ตั้งอยู่ในความเป็นจริง มุ่งสนใจทำงานและด้านบุคคล

3. มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic - encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงาน คือ ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้แสดงศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ลักษณะเด่น คือ ได้รับการเอาใจใส่ในการมีพี่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษาคอยชี้แนะและสนับสนุน

4. มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affinitive) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเองเปิดเผย และมีความรู้ สึกไวต่อความรู้สึกร่วมกัน เพื่อนร่วมทีม การแสดงออกของพนักงานในองค์กรเน้นการทำงานลักษณะให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงาน รู้ใจเขาใจเรา ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อน และความจริงใจต่อกัน สร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

สุชาติ พาอยู่สุข (2550) จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้บุคลากรประสบผลสำเร็จในการทำงาน โดยใช้นโยบายการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น

สรารุณี บุริสา (2553) วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขขององค์กรของสถานศึกษา เนื่องจากถ้าโรงเรียนมีแบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ค่านิยม ระบบสังคม อุดมการณ์ ความเชื่อ ความเข้าใจและสิ่งประดิษฐ์ที่ดี สุขภาพองค์กรของโรงเรียนก็จะดีไปด้วย ถ้าขาดวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้โรงเรียนมีสุขภาพองค์กรไปในทางลบ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้

ผู้วิจัยได้สรุปวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ หมายถึง สิ่งที่เหมาะสมภายในสถานศึกษาส่วนใหญ่ร่วมกันกำหนด สร้างแบบแผนหรือวิถีการดำเนินชีวิตในสถานศึกษาจนเกิดการสืบทอดมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกภายในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีไมตรีสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งแต่ละสถานศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างกัน

5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology)

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่เกี่ยวกับศิลปะในการนำวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม

เทคโนโลยีใน ความหมายของคำว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยประมวลผลข้อมูลให้ได้มาซึ่งสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ ฮาร์ดแวร์ หรือตัวเครื่อง ซอฟต์แวร์หรือโปรแกรม และผู้ทำงานที่ ต้องการทำงานอย่างสัมพันธ์กัน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2542, 2542)

Kotter (1992) เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง เทคนิคสำคัญๆ ที่บุคลากรใช้ในการ ปฏิบัติงาน ระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ

Laudon & Laudon (2007) เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ทำให้ประโยชน์ กับผู้บริหารใช้รับมือกับความเปลี่ยนแปลง และถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความเหนียวแน่น ให้กับองค์การใช้สำหรับการควบคุม การสร้างสรรค์และการบริหารงานในองค์การ เทคโนโลยี สารสนเทศก็จะประกอบด้วย

- 1) เครื่องคอมพิวเตอร์ (Computer Hardware)
- 2) ซอฟต์แวร์ (Software)
- 3) การสำรองข้อมูล (Storage)
- 4) เทคโนโลยีการสื่อสาร โทรคมนาคม (Telecommunication Technology)

ธวัช กรุดมณี (2550, น. 74) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการ จัดการในองค์การ เพราะองค์การใดก็ตามที่มีอำนาจเทคโนโลยีสูงจะสามารถก้าวล้ำหน้าองค์การ อื่นได้ซึ่งองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีเป็นมิติสำคัญที่องค์การต้องให้ความสำคัญ เช่นเดียวกับด้าน บุคคลและด้านกระบวนการ เทคโนโลยีจึงเป็น สื่อ เครื่องมือ วิธีการ ที่จำเป็นต้องใช้ในการเปลี่ยน สภาพปัจจัยในองค์การเพื่อนำไปสู่การผลิตที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขององค์การต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น. 51) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของ สถานศึกษาในการพัฒนาและ การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

- 1) จัดให้มีการกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดการและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และ เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) พัฒนาเทคโนโลยีให้บุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา
- 3) พัฒนาและ การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่ เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- 4) พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

5) นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

Stine (1999) พบว่า สถานศึกษาที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะประสบความสำเร็จจะต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน พัทธีวรรณ กิจมี (2549) เทคโนโลยี เป็นตัวแปรแฝงของสภาพแวดล้อม โดยมีความสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร (Lynch, 2000) เทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงบรรยากาศภายในองค์กรด้วย วลดี พุทโสม (2550) ผู้บริหาร จะต้องศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีและเรียนรู้วิชาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ยังเรียนรู้วิธีการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ดังนั้น จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร เป็นที่นิยมในวงการศึกษาเพราะเป็น นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการ งานประจำของบุคลากรในสถานศึกษา งานข้อมูล และงานบริการต่างๆ

ผู้วิจัยได้สามารถสรุปความได้ว่า เทคโนโลยี หมายถึง การพัฒนาและการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และเครือข่าย มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยการจัดเก็บ ค้นหา ส่งผ่าน และการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นหน่วยงานภาครัฐอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา 2) การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา 3) การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานศึกษาทั้งหมด 136 โรงเรียน มีสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน จำนวน 73 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขยายโอกาส 32 โรงเรียน นักเรียนทั้งหมด จำนวน 29,066 คน จำนวนบุคลากรข้าราชการครู จำนวน 1,371 คน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเภทสถานศึกษา	สถานศึกษา	ผู้อำนวยการ	ครู	นักเรียน
โรงเรียนประถมศึกษา	104	104	929	21,790
โรงเรียนขยายโอกาส	32	32	442	7,276
โรงเรียนทั้งหมด	136	104	1,371	29,066

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นสถานศึกษาที่จัดอยู่ในสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความจำเป็นและสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศ เพราะเป็นการศึกษาสำหรับประชาชนทุกคน โดยถ้วนหน้า และครอบคลุมการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งจะมีผลต่อความเจริญและการพัฒนาทุกด้านของประเทศ โดยมุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีสถานศึกษาทั้งหมด 32 แห่ง

1. ด้านการขยายโอกาสทางการศึกษาและอัตราการเข้าเรียน ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียนปีการศึกษา 2554 ระดับประถมศึกษา มีนักเรียนออกกลางคันลดลงร้อยละ 0.07 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีนักเรียนออกกลางคันลดลงร้อยละ 0.20 เมื่อเทียบกับเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 0.56 ประชากรวัยเรียนตาม ทร.14 ที่เกิดปี พ.ศ.2547 และ 2548 มีอัตราการเข้าเรียนร้อยละ 100 เป็นระยะเวลา 2 ปีต่อเนื่อง ระดับมัธยมศึกษา พบว่า นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีอัตราการเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ร้อยละ 100 เป็นระยะเวลา 2 ปีต่อเนื่องในปีการศึกษา 2554 และปีการศึกษา 2555 ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานเครือข่ายเฝ้าระวังเด็กวัยการศึกษาภาคบังคับให้เข้าเรียนครบทุกคน

2. ด้านการพัฒนาสมรรถภาพและทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนพิการในโรงเรียนจัดการเรียนร่วม พบว่า นักเรียนพิการเรียนร่วมผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล คิดเป็นร้อยละ 76 ของนักเรียนพิการเรียนร่วม ที่ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพในด้านการอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์ และทักษะชีวิต

3. ด้านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษามือสมัครปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่สถานศึกษา และได้มี

การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่องค์กรปกครองที่ให้การสนับสนุน การจัดการศึกษาเป็นประจำและต่อเนื่อง ทุกปี อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากสภาพปัญหาในการดำเนินการ พบว่า

1. ด้านผู้เรียนยังขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ การคิด สังเคราะห์ คิดไตร่ตรอง คิดอย่างมี วิจารณญาณ และคิดอย่างเป็นระบบ ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษยังไม่ได้รับการพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ โดยเฉพาะเด็กที่มีความสามารถพิเศษผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 (O-Net) ปีการศึกษา 2555-2556 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับเขตพื้นที่การศึกษากับระดับประเทศ ปีการศึกษา 2556 พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศ ราย โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศ พบว่า กลุ่มสาระที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับเขต พื้นที่มากที่สุด คือ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ และศิลปะ คิดเป็นร้อยละ 87.50

2. ด้านสถานศึกษามีสื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก การจัดการเรียนการสอนยังไม่มียระบบบริหารด้าน งบประมาณ ระบบบัญชี และการเงินการพัสดุ ที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากขาดแคลน บุคลากรที่มีคุณวุฒิด้านการเงิน การบัญชี และการเงิน การพัสดุ ไม่สามารถนำระบบ ICT มาใช้ในการ บริหารและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร มีการกำหนดโครงการ กิจกรรมสถานศึกษามากเกินไป ความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเป็น ผลให้นโยบายเปลี่ยนบ่อย การทำงานไม่ต่อเนื่อง

3. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สอนไม่ตรงวิชาเอก/ความรู้/ความ สามารถ ยังไม่ปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์การทำงาน และบางส่วนขาดความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการจัดการเรียนการ สอนส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน

จากการศึกษาสภาพปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จึงต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้การบริหารจัดการ ตามภารกิจของเขตพื้นที่ มีคุณภาพสูงขึ้น ยกกระดับสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาองค์การให้มี ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา มีการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ทุกคนได้รับ การศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพตามที่สำนักคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และการพัฒนาสู่คุณภาพ ระดับสากล

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อัญญา สารีโพธิ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สุขภาพองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่หนองคาย พบว่า ปัจจัยที่ 5 คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในระดับปานกลาง โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสร้างสมการพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยทั้งหมดเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .754 สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 56.90

สรารุณี บุริสา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนทั้งหมด 7 ด้าน คือ มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านความสามัคคี มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มิติด้านการสื่อสาร มิติการมีนวัตกรรมใหม่ และมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวมตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก โดยมีมิติด้านขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ส่วนด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยได้มีการศึกษาปัจจัยทั้งหมด 5 ด้าน คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

พบว่า โดยรวมร้อยละ 57.40 เมื่อพิจารณาทั้ง 7 ด้านแล้วเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ด้านความสามัคคี ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านความเข้มแข็งขององค์กร ด้านการมีนวัตกรรมใหม่ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการสนับสนุนทรัพยากร

รัชชัย จิตรนันท์ (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างทั้งครูและผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 760 คน จากทั้งหมด 17 จังหวัด โดยผู้วิจัยต้องการทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้มีการวัดมิติสุขภาพองค์การทั้งหมด 7 มิติ ได้แก่ 1) ความเข้มแข็งขององค์กร 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) การสนับสนุนทรัพยากร 4) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) ความสามัคคี 6) การติดต่อสื่อสาร 7) การมีนวัตกรรม โดยได้มีการสร้างสมการพยากรณ์เพื่อหาค่าพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงผู้บริหาร และเป็นเครื่องมือที่ชี้ให้ทราบถึงข้อบกพร่อง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น จำนวน 77 ข้อ ตามแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยได้ทำการทดลองและเก็บข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยพหุคูณ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากลำดับจากน้อยไปมากได้ ดังนี้ 1) มิติความสามัคคี 2) มิติขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) มิติด้านการติดต่อสื่อสาร 4) มิติความเข้มแข็งขององค์กร 5) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 6) มิติด้านนวัตกรรมใหม่ 7) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ดีที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา มีการใช้ตัวแปรในงานวิจัยที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมสรุปได้ว่าระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบของสุขภาพองค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อิทธิพลของผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยพหุคูณ จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ทั้งหมดส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Janice (2000) ได้ศึกษา สุขภาพองค์การ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 297 คน โดยเน้นด้านการบริหารจัดการสุขภาพองค์การ และผลการปฏิบัติงานในกลุ่มวิทยาลัยระดับจูเนียร์ โดยตัวแบบที่ศึกษามีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมด้านสังคมและการรับรู้ด้านผลการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า สิ่งแวดล้อมด้านการบริหารจัดการนั้นมีผลอย่างมากต่อสุขภาพขององค์การในวิทยาลัย โดยเฉพาะในด้านความพึงพอใจต่องาน และความเป็นอยู่ที่ดีของครูในวิทยาลัย ส่วนสิ่งแวดล้อมด้านสังคมมีความสำคัญอย่างมากต่อความเป็นอยู่ที่ดีของครูในวิทยาลัย ความพึงพอใจของงานรวมทั้งผลการปฏิบัติงานที่ทำให้คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนดีขึ้น ส่วนการรับรู้ด้านผลการปฏิบัติงานมีผลที่มีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจของงาน ความเป็นอยู่ที่ดีและสำคัญมากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงาน

Hopkins (2002) ได้ร่วมกันศึกษาและทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความเชื่อมั่นของคณะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากร คือ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 86 โรงเรียน โดยได้ศึกษาถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ และบรรยากาศขององค์การ มีการวิเคราะห์และวัดบรรยากาศขององค์การจากลักษณะที่ปรากฏต่อสายตาของสุขภาพองค์การในระดับการสอน ระดับการบริหาร และระดับสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นของคณะครูและสุขภาพองค์การจะมีส่วนเสริมซึ่งกันและกัน ในทางปฏิบัติควรปรับปรุงสุขภาพองค์การของโรงเรียนให้ดีขึ้น

Mohsen (2014, pp. 628-633) ได้ศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การของโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของจังหวัด ในประเทศอิหร่าน กลุ่มตัวอย่าง 340 คน จากโรงเรียนมัธยม 40 แห่ง ผลปรากฏว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างสุขภาพองค์การของโรงเรียน แต่สุขภาพองค์การของโรงเรียนมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนสุขภาพองค์การ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพและผลผลิตขององค์การ

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศด้านสุขภาพองค์การ พบว่า สิ่งแวดล้อมทางการบริหาร โดยเฉพาะในด้านความพึงพอใจต่องานและความเป็นอยู่ที่ดี มีผลอย่างยิ่งต่อสุขภาพองค์การความเชื่อมั่นของคณะครู และสุขภาพองค์การจะมีส่วนเสริมซึ่งกันและกัน ความเชื่อมั่นของคณะครูและสุขภาพองค์การจะมีส่วนเสริมซึ่งกันและกันว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างสุขภาพองค์การของโรงเรียน แต่สุขภาพองค์การของโรงเรียนมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน

และจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จึงสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่ง ที่สามารถใช้ บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ ถ้าสถานศึกษาใดมีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ก็จะ ทำให้การบริหารสถานศึกษานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ สถานศึกษามีหลายปัจจัย ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โครงสร้างองค์การแบบ ทางการ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ แรงจูงใจ และเทคโนโลยี ดังนั้น การสร้างให้องค์การมี สุขภาพดีจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่ผู้บริหารและครูต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพื่อให้เกิดการ บริหารและจัดการองค์การได้อย่างมีคุณภาพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำนวน 32 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 32 คน และครูผู้สอน 444 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 476 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จากสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (ศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์; ดิเรก ศรีสุโข, 2551) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 223 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 32 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับครูผู้สอน จำนวน 191 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ปรากฏดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน ขยายโอกาส	จำนวน โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน
เล็ก	5	5	56	5	24
กลาง	27	27	388	27	167
	32	32	444	32	191
			รวม		223 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านแรงจูงใจ จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านทางเทคโนโลยี จำนวน 5 ข้อ

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 100) ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ปฏิบัติ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ปฏิบัติ มาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ปฏิบัติ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ปฏิบัติ น้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ปฏิบัติ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1. ความเข้มแข็งขององค์การ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การสนับสนุนทรัพยากร | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ขวัญในการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. การมุ่งเน้นวิชาการ | จำนวน 5 ข้อ |

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 100) ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับ “สมบูรณ์มากที่สุด”
- 4 หมายถึง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับ “สมบูรณ์มาก”
- 3 หมายถึง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับ “สมบูรณ์ปานกลาง”
- 2 หมายถึง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับ “สมบูรณ์น้อย”
- 1 หมายถึง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับ “สมบูรณ์น้อยที่สุด”

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

3.3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ต่อไปเพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือ เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content / Validity) ของเครื่องมือ และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
	R	หมายถึง	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

+1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถาถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถาถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
-1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถาถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.60

3.4.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (try out) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลทั้งหมด จึงได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนโรงเรียนชุมชนประชาธิปไตย

3.4.3 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยพิจารณาค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถามจริงได้ รายละเอียดการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏในภาคผนวก จ

3.4.4 ดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ติดต่อประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 223 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 240 ฉบับ จากนั้นคัดลอกแบบสอบถามเฉพาะที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 223 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามจำนวนที่คำนวณได้

3.5.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการ 2) ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 3) ด้านแรงจูงใจ 4) ด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ 5) ด้านเทคโนโลยี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ Rating Scale (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 69-71) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ปฏิบัติอยู่ในระดับ “มากที่สุด”
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก”
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง”
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ปฏิบัติอยู่ในระดับ “น้อย”
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ปฏิบัติอยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประกอบด้วย 1) ความเข้มแข็งขององค์การ 2) ความมีอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ 4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ 5) การสนับสนุนทรัพยากร 6) ขวัญในการปฏิบัติงาน 7) การมุ่งเน้นวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ซึ่งกำหนดตามแนวคิดของ Rating Scale (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 69) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	สุขภาพองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับ “สมบูรณ์มากที่สุด”
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	สุขภาพองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับ “สมบูรณ์มาก”

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สุขภาพองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับ
“สมบูรณปานกลาง”

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สุขภาพองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับ
“สมบูรณ์้อย”

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สุขภาพองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับ
“สมบูรณ์้อยที่สุด”

ตอนที่ 3 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มาหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ศิริชัย กาจนวนาสี, 2553) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.710 – 1.000 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับมาก

ค่า r อยู่ในช่วง 0.310 – 0.700 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.010 – 0.300 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ใน
ลักษณะคล้อยตามกัน

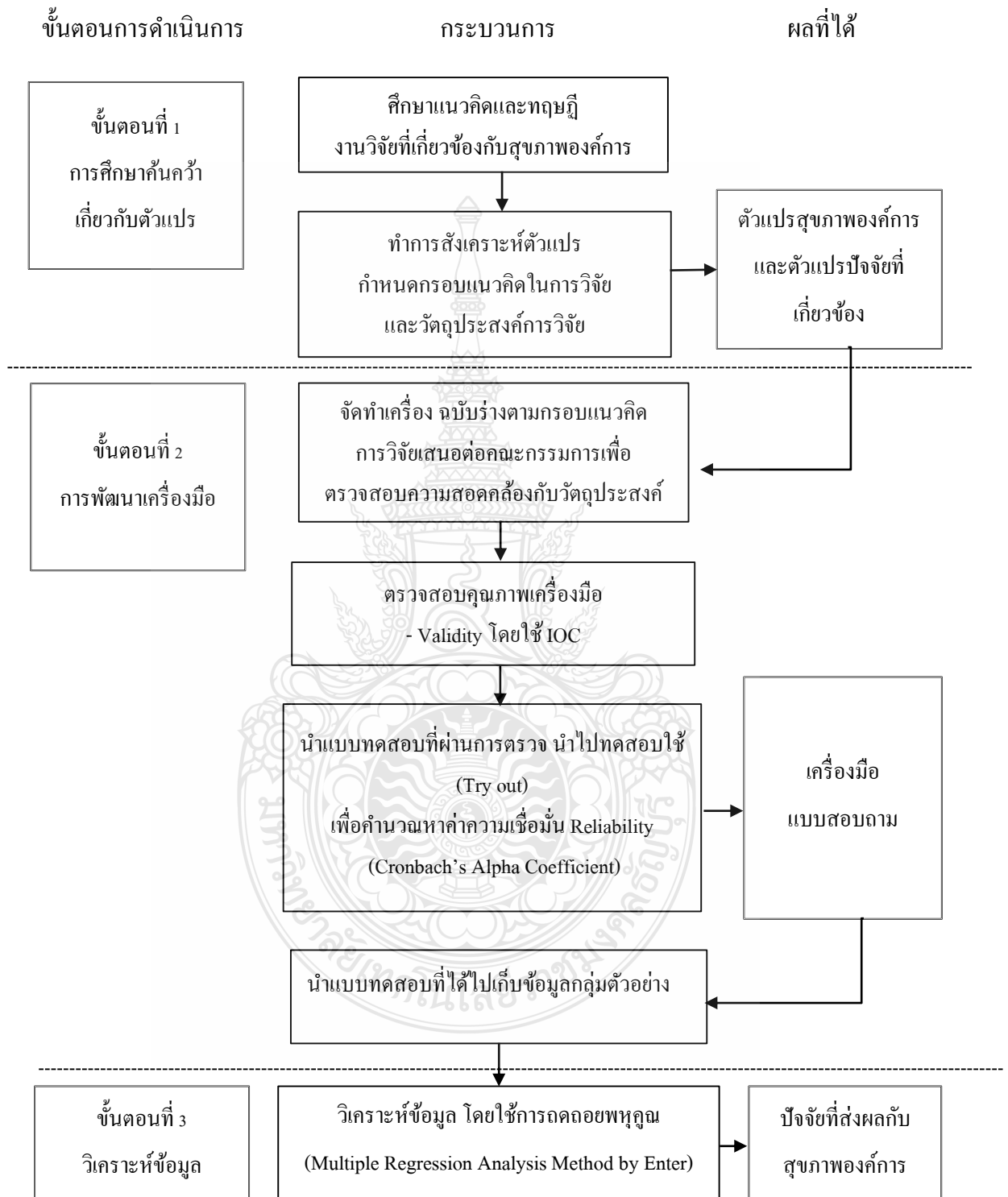
หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทาง
ตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานครนายก ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Enter Method)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าความถี่ (Frequency) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) 6) สถิติที่ใช้ในการทดสอบในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานครนายก ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression Method by Enter)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	แทน คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
S.E.b	แทน ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน ประสิทธิภาพในการพยากรณ์

b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
x	แทน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด
x_1	แทน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการ
x_2	แทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ
x_3	แทน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
x_4	แทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
x_5	แทน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์
y	แทน สุขภาพองค์การของสถานศึกษา
y'	แทน สุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'y	แทน สภาพองค์การของสถานศึกษาที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SS	แทน ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน ค่าความแปรปรวน
df	แทน ชั้นของความอิสระ
F	แทน ค่าสถิติแจกแจงแบบเอฟ
VIF	แทน ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน
Tolerance	แทน ค่าความคงทนของการยอมรับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัย ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	87	39.00
	หญิง	136	61.00
2. อายุ	20-30 ปี	39	17.50
	31-40 ปี	64	28.70
	41-50 ปี	52	23.30
	51 ปีขึ้นไป	68	30.50
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	143	64.10
	ปริญญาโท	80	35.90
	ปริญญาเอก	0	0.00
4. ตำแหน่ง	ครู	191	85.40
	ผู้บริหารสถานศึกษา	32	14.60
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	45	20.20
	5-10 ปี	44	19.70
	11-15 ปี	36	16.10
	16-20 ปี	26	11.70
	21 ปีขึ้นไป	72	32.30

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 223 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ด้านอายุ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา เป็นกลุ่มที่มี

อายุระหว่าง 31-40 จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ส่วนในกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 20-30 ปี มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 23.3 และ 17.5 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 ด้านตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 85.4 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ด้านข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานนั้น เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ซึ่งเป็นกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามสูงสุด รองลงมา ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่ม 5-10 คน มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และ 19.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2-4.7

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โครงสร้างองค์การแบบทางการ	4.23	0.57	มาก
2. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	4.15	0.53	มาก
3. เทคโนโลยี	4.20	0.51	มาก
4. แรงจูงใจ	4.25	0.57	มาก
5. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	4.23	0.58	มาก
รวม	4.20	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15-4.25 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X}= 4.25, S.D. = 0.57$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ โครงสร้างองค์การแบบทางการ ($\bar{X}= 4.23, S.D. = 0.57$) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X}= 4.23, S.D. = 0.58$) เทคโนโลยี ($\bar{X}= 4.20, S.D. = 0.51$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ($\bar{X}= 4.15, S.D. = 0.53$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการ

โครงสร้างองค์การแบบทางการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน	4.24	0.75	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งงานตามความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในสถานศึกษา	4.23	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแบ่งสายงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.30	0.68	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเอกภาพและความสัมพันธ์ในการบังคับบัญชา ไม่แตกแยกในสถานศึกษา	4.17	0.77	มาก
5 บุคลากรสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวเอง และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	4.22	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม	4.23	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17-4.30 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.23, S.D. = 0.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการ

จัดแบ่งสายงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.24$, S.D. = 0.75) และผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งงานตามความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.23$, S.D. = 0.73) บุคลากรสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวเอง และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ($\bar{X}=4.22$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเอกภาพและความสัมพันธ์ในการบังคับบัญชา ไม่แตกแยกในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.17$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกหรือชุมชน	4.12	0.73	มาก
2. สถานศึกษานำนโยบายการศึกษามาดำเนินการได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์	4.16	0.67	มาก
3. สถานศึกษากับชุมชนร่วมกันในการสืบสานวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.13	0.77	มาก
4. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา	4.24	0.66	มาก
5. สถานศึกษามีความพร้อมในการดำเนินงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.14	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	4.15	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.12-4.24 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการใช้

เทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ สถานศึกษานำนโยบายการศึกษามาดำเนินการได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.67) สถานศึกษามีความพร้อมในการดำเนินงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.77) สถานศึกษากับชุมชนร่วมกันในการสืบสาน วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมี คือ สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกหรือชุมชน และ (\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษามีนโยบายด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.26	0.65	มาก
2. สถานศึกษามีแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.64	มาก
3. บุคลากรในสถานศึกษามีการใช้ และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.20	0.66	มาก
4. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์	4.19	0.69	มาก
5. ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม	4.19	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.26-4.13 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สถานศึกษามีนโยบายด้านการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X}= 4.26, S.D. = 0.65$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}= 4.21, S.D. = 0.64$) บุคลากรในสถานศึกษามีการใช้ และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}= 4.20, S.D. = 0.66$) และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและสถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}= 4.19, S.D. = 0.69$ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 4.13, S.D. = 0.74$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน	4.24	0.73	มาก
2. ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อบุคลากรทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.16	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงานประสบความสำเร็จได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งตามผลงานเชิงประจักษ์	4.29	0.73	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ส่งเสริมการศึกษาต่อ การทำวิทยฐานะ	4.39	0.64	มาก
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น สวัสดิการบ้านพัก อาหารกลางวัน	4.18	0.78	มาก
เฉลี่ยรวม	4.25	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.39-4.16 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.25, S.D. = 0.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ส่งเสริมการศึกษาต่อ การทำวิทยฐานะ (\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงานประสบความสำเร็จได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งตามผลงานเชิงประจักษ์ (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.73) และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.73) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น สวัสดิการบ้านพัก อาหารกลางวัน (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อบุคลากรทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.26	0.71	มาก
2. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงาน โดยคิดหาวิธีแนวทางใหม่เพื่อความสำเร็จของงาน	4.16	0.69	มาก
3. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.79	มาก
4. บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันช่วยเหลือและยอมรับซึ่งกันและกัน	4.31	0.71	มาก
5. สถานศึกษานับคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณของงานที่ทำ	4.20	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม	4.23	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31-4.16 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือและยอมรับซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.71) บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.79) สถานศึกษาเน้นคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณของงานที่ทำ (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงาน โดยคิดหาวิธีแนวทางใหม่เพื่อความสำเร็จของงาน (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.8-4.15

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวม

สภาพองค์การของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความเข้มแข็งขององค์การ	4.17	0.55	สมบูรณ์มาก
2. อิทธิพลของผู้บริหาร	4.22	0.61	สมบูรณ์มาก
3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์	4.27	0.59	สมบูรณ์มาก
4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์	4.18	0.57	สมบูรณ์มาก
5. การสนับสนุนทรัพยากร	4.18	0.53	สมบูรณ์มาก
6. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.30	0.52	สมบูรณ์มาก
7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ	4.30	0.51	สมบูรณ์มาก
รวม	4.23	0.47	สมบูรณ์มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.30-4.17 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ การมุ่งเน้นด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.51) และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมี (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.59) อิทธิพลของผู้บริหาร (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.61) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.57) และการสนับสนุนทรัพยากร (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเข้มแข็งขององค์กรมีค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านความเข้มแข็งขององค์กร

ความเข้มแข็งขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน	4.24	0.64	สมบูรณ์มาก
2. บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	4.20	0.63	สมบูรณ์มาก
3. สถานศึกษาให้บริการกับชุมชนในด้านวิชาการ เช่น การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้คนในชุมชน	4.17	0.71	สมบูรณ์มาก
4. คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับสถานศึกษา	4.24	0.76	สมบูรณ์มาก
5. ชุมชนมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา	4.04	0.79	สมบูรณ์มาก
เฉลี่ยรวม	4.16	0.55	สมบูรณ์มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านความเข้มแข็งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ 4.24-4.04 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.64) และคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับสถานศึกษา (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ

บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.63) สถานศึกษาให้บริการกับชุมชนในด้านวิชาการ เช่น การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้คนในชุมชน (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชุมชนมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

อิทธิพลของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด	4.30	0.70	สมบูรณ์มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.20	.71	สมบูรณ์มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.26	.77	สมบูรณ์มาก
4. ผู้บริหารติดตาม ควบคุม ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแบบแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.79	สมบูรณ์มาก
5. ผู้บริหารมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีปริมาณงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.17	0.71	สมบูรณ์มาก
เฉลี่ยรวม	4.22	0.61	สมบูรณ์มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ 4.30-4.17 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ผู้บริหาร

มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการสนับสนุน การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.77) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.71) ผู้บริหารติดตามควบคุม ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแบบแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร มอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีปริมาณงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในสถานศึกษา (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์

ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับบุคลากรของสถานศึกษา	4.28	0.67	สมบูรณ์มาก
2. ผู้บริหารปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเสมอภาค	4.27	0.77	สมบูรณ์มาก
3. ผู้บริหารรับฟังคำแนะนำ ข้อเสนอ จากบุคลากรเพื่อการตัดสินใจ ด้วยความห่วงใยต่อความต้องการของบุคลากร	4.26	0.79	สมบูรณ์มาก
4. ผู้บริหารช่วยเหลือดูแลและสนับสนุนในด้านต่างๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.23	0.77	สมบูรณ์มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเสนอโครงการใหม่ๆ ได้	4.29	0.70	สมบูรณ์มาก
เฉลี่ยรวม	4.27	0.59	สมบูรณ์มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ 4.29-4.23 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเสมอภาค (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.70) รองลงมา ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับบุคลากรของสถานศึกษา (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.67) ผู้บริหารปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนใน

สถานศึกษาอย่างเสมอภาค ($\bar{X}= 4.27, S.D. = 0.77$) ผู้บริหารรับฟังคำแนะนำ ข้อเสนอ จากบุคลากร เพื่อการตัดสินใจ ด้วยความห่วงใยต่อความต้องการของบุคลากร($\bar{X}= 4.26, S.D. = 0.79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารช่วยเหลือดูแลและสนับสนุนในด้านต่างๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}= 4.23, S.D. = 0.77$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์

ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการวางแผนงานและปฏิบัติตามแผนจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.27	0.73	สมบูรณ์มาก
2. ผู้บริหารแจ้งในที่ประชุมให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของตนเองให้รับรู้อย่างชัดเจน	4.30	0.70	สมบูรณ์มาก
3. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา	4.35	0.71	สมบูรณ์มาก
4. ผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎระเบียบและมาตรฐานสถานศึกษา	4.26	0.75	สมบูรณ์มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแสดงความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย	3.74	1.12	สมบูรณ์ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	4.18	0.57	สมบูรณ์มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ 3.74–4.35 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก ($\bar{X}= 4.18, S.D. = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก และสมบูรณ์ปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา ($\bar{X}= 4.35, S.D. = 0.71$) รองลงมา คือ ผู้บริหารแจ้งในที่ประชุมให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของตนเองให้รับรู้อย่างชัดเจน ($\bar{X}= 4.30, S.D. = 0.70$) ผู้บริหารมีการวางแผนงานและปฏิบัติตามแผนจนสามารถบรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.73) ผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎระเบียบและมาตรฐานสถานศึกษา (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแสดงความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย (\bar{X} = 3.74, S.D. = 1.12)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

การสนับสนุนทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสามารถระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.71	สมบูรณ์มาก
2. ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.16	0.68	สมบูรณ์มาก
3. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณตามแผนงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.21	0.61	สมบูรณ์มาก
4. ผู้บริหารสามารถบริหารกิจกรรม โครงการ ให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนดตามแผน	4.17	0.63	สมบูรณ์มาก
5. ผู้บริหารวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษา	4.25	0.75	สมบูรณ์มาก
เฉลี่ยรวม	4.18	0.53	สมบูรณ์มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ 4.11–4.25 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษา (\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณตามแผนงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสามารถบริหารกิจกรรม โครงการ ให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนดตามแผน (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (\bar{X} =

4.16, S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} =4.11, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.32	0.73	สมบูรณ์มาก
2. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับด้วยความเต็มใจ	4.25	0.63	สมบูรณ์มาก
3. บุคลากรในสถานศึกษามาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.59	สมบูรณ์มาก
4. บุคลากรในสถานศึกษา มีอัตราการลาออกจากงาน หรือการย้ายงานมีจำนวนน้อย	4.28	0.75	สมบูรณ์มาก
5. ไม่มีการร้องทุกข์หรือบดขยี้กันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.26	0.90	สมบูรณ์มาก
เฉลี่ยรวม	4.30	0.52	สมบูรณ์มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ 4.25-4.38 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.73) บุคลากรในสถานศึกษา มีอัตราการลาออกจากงานหรือการย้ายงานมีจำนวนน้อย (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.75) ไม่มีการร้องทุกข์หรือบดขยี้กันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับด้วยความเต็มใจ (\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

การมุ่งเน้นวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษากำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง	4.28	0.66	สมบูรณ์มาก
2. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.29	0.65	สมบูรณ์มาก
3. สถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	4.30	0.68	สมบูรณ์มาก
4. บุคลากรในสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางวัดและประเมินผลหลากหลาย เป็นระบบ ชัดเจน	4.30	0.67	สมบูรณ์มาก
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย	4.32	0.67	สมบูรณ์มาก
เฉลี่ยรวม	4.32	0.51	สมบูรณ์มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ 4.28-4.32 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก ($\bar{X}= 4.32$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย ($\bar{X}= 4.32$, S.D. = 0.67) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ สถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}= 4.30$, S.D. = 0.68) และบุคลากรในสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางวัดและประเมินผลหลากหลาย เป็นระบบ ชัดเจน ($\bar{X}= 4.30$, S.D. = 0.67) สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}= 4.29$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษากำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง ($\bar{X}= 4.28$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยแสดงผลดังตารางที่ 4.16

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ โครงสร้างองค์การแบบทางการ (x_1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (x_2) เทคโนโลยี (x_3) แรงจูงใจ (x_4) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (x_5) และสภาพองค์การของสถานศึกษา (y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ปัจจัยที่พยากรณ์สภาพองค์การของ สถานศึกษา (x)	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	y
โครงสร้างองค์การแบบทางการ (x_1)	1.000					
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (x_2)	0.712**	1.000				
เทคโนโลยี (x_3)	0.600**	0.727**	1.000			
แรงจูงใจ (x_4)	0.724**	0.715**	0.675**	1.000		
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (x_5)	0.699**	0.724**	0.694**	0.796**	1.000	
สภาพองค์การของสถานศึกษา ของสถานศึกษา (y)	0.756**	0.708**	0.657**	0.835**	0.843**	1.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.657 ถึง 0.843

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษาของสถานศึกษารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ($r_{x_5,y} = 0.843$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ($r_{x_4,y} = 0.835$) และด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการ ($r_{x_1,y} = 0.756$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก นำเสนอรายละเอียดผลดังตารางที่ 4.17-4.18 ดังนี้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ โครงสร้างองค์การแบบทางการ (x_1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (x_2) แรงจูงใจ (x_3) เทคโนโลยี (x_4) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (x_5) และสุขภาพองค์การของสถานศึกษา (y) มาวิเคราะห์หาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis by Enter)

5.1 ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถามของตัวอย่างตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีมาตราวัดเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

5.1.2 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 223 คน ซึ่งมีจำนวนมากกว่า 30 คน จึงถือได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

5.1.3 ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) = .045 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (sig.=.000)

ตารางที่ 4.17 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน

Model	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	39.769	5	7.954	177.473	.000
Residual	9.725	217	.045		
Total	49.494	222			

5.1.4 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการตรวจสอบจากค่าความทนทานของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF)

ตารางที่ 4.18 ค่าความคงทนของการยอมรับ (tolerance) และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ

ตัวแปร	tolerance	VIF
โครงสร้างองค์การแบบทางการ (x_1)	.386	2.59
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (x_2)	.323	3.10
แรงจูงใจ (x_3)	.402	2.49
เทคโนโลยี (x_4)	.292	3.43
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (x_5)	.294	3.40

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าความคงทนของการยอมรับ (tolerance) ไม่น้อยกว่า 0.10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity คือ ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ

5.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis by Enter) ด้วยวิธีนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ปรากฏดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสมการถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตัวแปร	b	S.E.b	B	t	sig
Constant	.800	.128		6.270	.000
โครงสร้างองค์การแบบทางการ (x_1)	.171	.040	.206	4.247	.000
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (x_2)	.012	.047	.014	.255	.799
เทคโนโลยี (x_3)	.005	.044	.005	.115	.908
แรงจูงใจ (x_4)	.286	.046	.346	6.215	.000
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (x_5)	.335	.045	.410	7.389	.000

$R^2 = .80$ $R = 0.896^*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.896 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.80 หมายถึง ตัวพยากรณ์ทุกตัวรวมกัน พยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าอำนาจจำแนกมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (x_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.335 รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.286 ด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการ (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.171 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (x_1) และด้านเทคโนโลยี (x_3) สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถเขียนเป็น

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$y' = 0.800 + 0.171 x_1 + 0.012 x_2 + 0.005 x_3 + 0.286 x_4 + 0.335 x_5$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'y = 0.206 x_1 + 0.014 x_2 + 0.005 x_3 + 0.436 x_4 + 0.410 x_5$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน อธิบายได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านโครงสร้างองค์การ กล่าวคือ หากปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านโครงสร้างองค์การ (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.171 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก กล่าวคือ หากปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านสภาพแวดล้อมภายนอก (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.012 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก กล่าวคือ หากปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านเทคโนโลยี (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาของสถานศึกษา (y) มีค่า

เพิ่มขึ้น 0.005 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

4. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก กล่าวคือ หากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านแรงจูงใจ (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.286 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

5. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก กล่าวคือ หากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านวัฒนธรรม องค์การเชิงสร้างสรรค์ (x_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.335 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับสุขภาพ องค์การของสถานศึกษาและระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่ม ตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2558 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูผู้สอน จำนวน 191 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ได้แบบ สอบถามกลับคืนมา จำนวน 223 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson 's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วย วิธี (Multiple Regression Method by Enter)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และตำแหน่งครูผู้สอนของสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับ สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มีค่าเฉลี่ย โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับสมบูรณ์มาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน และด้านการมุ่งเน้นด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านภาวะผู้นำด้าน มิตรสัมพันธ์ และด้านอิทธิพลของผู้บริหารขององค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประเด็นบุคลากรในสถานศึกษามาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ประเด็นบุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และประเด็นบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับด้วยความเต็มใจ ตามลำดับ

2. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประเด็นสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย ประเด็นสถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม และบุคลากรในสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางวัดและประเมินผลหลากหลาย เป็นระบบ และประเด็นสถานศึกษากำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงตามลำดับ

3. ด้านภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประเด็นผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเสนอโครงการใหม่ๆ ได้ ประเด็นผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับบุคลากรของสถานศึกษา และประเด็นผู้บริหารช่วยเหลือดูแลและสนับสนุนในด้านต่างๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาตามลำดับ

4. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ประเด็นผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประเด็นผู้บริหารมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีปริมาณงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในสถานศึกษาตามลำดับ

5. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มากและสมบูรณ์ปานกลาง โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประเด็นผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา ประเด็นผู้บริหารแจ้งในที่ประชุมให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของตนเองให้รับรู้อย่างชัดเจน และประเด็นผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแสดงความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อยตามลำดับ

6. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประเด็นผู้บริหารวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษา ประเด็นผู้บริหารจัดสรรงบประมาณตามแผนงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นผู้บริหารสามารถระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ

7. ด้านความเข้มแข็งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ประเด็นสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และประเด็นคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ประเด็นบุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และประเด็นชุมชนมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษาตามลำดับ

ด้านระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ด้านแรงจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์กรแบบทางการและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านเทคโนโลยีและด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ส่งเสริมการศึกษาต่อ การทำวิทยะฐาน รองลงมา คือ ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงานประสบความสำเร็จได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งตามผลงานเชิงประจักษ์ และประเด็นผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อบุคลากรทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามลำดับ

2. ด้านโครงสร้างองค์กรแบบทางการ มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแบ่งสายงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา คือ ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเอกภาพและความสัมพันธ์ในการบังคับบัญชาไม่แตกแยกในสถานศึกษาตามลำดับ

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประเด็นบุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือและยอมรับซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ ประเด็นสถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน และประเด็นสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานโดยคิดหาวิธี แนวทางใหม่ เพื่อความสำเร็จของงานตามลำดับ

4. ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประเด็นสถานศึกษามีแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ประเด็นบุคลากรในสถานศึกษามีการใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และประเด็นผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานตามลำดับ

5. ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประเด็นสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา รองลงมา คือ ประเด็นสถานศึกษานำนโยบายการศึกษามาดำเนินการได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ และประเด็นสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกหรือชุมชน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ด้านแรงจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการตามลำดับ ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยอภิปรายประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งประกอบไปด้วย 1) โครงสร้างองค์การแบบทางการ 2) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร 3) เทคโนโลยี 4) แรงจูงใจ และ 5) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโครงสร้างองค์การแบบทางการ เป็นโครงสร้างที่มีลักษณะเด่นชัด มีการกำหนดความรับผิดชอบทุกตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน มีการแบ่งสายงานเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดส่วนงานต่างๆ มีการกำหนดความสัมพันธ์และลำดับชั้นของการบังคับบัญชา มีการเชื่อมโยงทุกส่วนในองค์การในการประสานงานและการกระจายอำนาจ จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 12 ได้กำหนดไว้ว่า สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างองค์การ ระบบการบริหารและพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบครบวงจร ตัวอย่างที่ 1 มีการจัดองค์การ โครงสร้าง และระบบการบริหารงาน ที่มีความคล่องตัวสูง และปรับเปลี่ยนได้เหมาะสมตามสถานการณ์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โครงสร้างองค์การที่กำหนดมาสำหรับใช้ในองค์การย่อมมีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การ ไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์การรูปนัยหรือรูปนัยก็ตาม (Litwin & Stinger, 1968) การจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ มีการจัดสายการบังคับบัญชา การปฏิบัติงานได้เหมาะสมชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน นักเรียนและชุมชน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ พิริสา (2553) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การสามารถใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สารีโพธิ์ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ ชุมชน และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้น เมื่อสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้สถานศึกษาจะต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ถ้าสภาพแวดล้อมภายนอกดี พร้อมทั้งจะสนับสนุนการดำเนินกิจการต่างๆ ของสถานศึกษา สถานศึกษาก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามไปด้วย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้มีการกำหนดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา โดยให้มีการยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา โดยจะต้องมีความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการศึกษาดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องประสานความสัมพันธ์กับชุมชนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีต่อกันทั้งในงานของชุมชนและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

อรัญญา สาริโพธิ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณพงศ์ คาเลิศ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับแนว ความคิดของ Hoy & Miskel (2013) กล่าวว่า อิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร นโยบายของรัฐบาล สังคม เศรษฐกิจ และผู้ประกอบการ ล้วนเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา

3) ด้านเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดให้สถานศึกษาจัดการ โครงสร้าง ระบบ การบริหารและพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้สถานศึกษาเกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สถานศึกษาจึงได้เตรียมการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถพัฒนาการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด ครูมีการพัฒนาตัวเองมีการใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อในการเรียนการสอน ตลอดจนได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การอบรม หรือการค้นคว้าด้วยตัวเอง ทำให้เกิดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ แวนไชสง (2556) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วันทนา บุญยรัตพันธุ์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารและครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารและครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสถานศึกษามีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การอบรม และการการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทั้งนี้อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของการปฏิรูปการศึกษาที่ส่งเสริมให้อาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้า มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สำหรับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูมีรายได้พอเพียงและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม จนเกิดเป็นแรงขับเคลื่อนตามความต้องการและคาดหวังเกี่ยวกับระบบการศึกษา คาดหวังทางด้านการเงิน และเศรษฐกิจ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ส่งผลให้การดำเนินการ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) กล่าวว่า มนุษย์ และสัตว์เมื่ออยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจ จะมีความสนใจความกระตือรือร้น มีพลังทำงานหรือ กิจกรรมหรือเกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นองค์การที่มีสุขภาพที่ดีจึงควรสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การ มีความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีพลังทำกิจกรรม ทำงานหรือ พฤติกรรมตามที่ต้องการ โดยเฉพาะสถานศึกษาในปัจจุบันต่างมีเป้าหมายมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การเป็น โรงเรียนที่ได้รับมาตรฐาน ทั้งนี้ต้องใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ร่วมแรงร่วมใจในการจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร สังข์วงศ์ (2556) ได้ทำ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ลักษณ์ณี จำแทนทะรัง (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสกลุ่ม นิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สารีโพธิ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวุฒิ ปุริสา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ปัจจัยที่ ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนตามที่เสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านแรงจูงใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก

5) ด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการเปิดโอกาสให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหารจึงใช้กลยุทธ์ในการบริหารงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย แผนงานและการดำเนินงานอย่าง เป็นระบบ การที่ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำ เน้นคุณภาพของงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้นในการทำงาน รักและมีความผูกพันต่อองค์การ จนบุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้การยอมรับ ให้ความไว้วางใจ กระจายอำนาจ

และมอบหมายหน้าที่ ตลอดจนรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตัวเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในองค์กร เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีส่วนส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุฒิ ปุริสา (2553) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชชัย จิตรนันท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Patterson (1999) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนกับงานวิจัยอื่นๆ ว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร

5.2.2 สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า โดยรวมมีสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยในระดับสมบูรณ์มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน และด้านการมุ่งเน้นด้านวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สถานศึกษามีการดำเนินการและการพัฒนางานด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถพัฒนาตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารและครูผู้สอนที่จะต้องร่วมมือกันพัฒนาให้สถานศึกษามีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ตลอดจนการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารและครูจึงต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบัน โรงเรียนขยายโอกาส มีการแข่งขันสูงในเรื่องคุณภาพการศึกษา และเพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น จึงส่งผลให้สุขภาพองค์กรโดยรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก อยู่ในระดับสมบูรณ์มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชชัย จิตรนันท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สุขภาพองค์กรในสถานศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวาภูมิ ปุริสา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวมตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า อยู่ในระดับสมบุรณ์มาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013) พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนจะต้องปลอดจากแรงกดดันจากชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นในงานและความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการสนับสนุนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาทั้งการกระทำและความคิด ครูมีความผูกพันกับการจัดการเรียนการสอน มีมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนสูง ครูมีความจริงใจต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในโรงเรียนของตัวเอง สอดคล้องกับ Miles (1973) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า องค์การที่ดีนั้นควรเริ่มจากการศึกษาสุขภาพองค์การเป็นอันดับแรก โดยการให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่างๆ ที่ร่วมกันทำของบุคคลในองค์การ

5.2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาทุกตัวเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกภายในองค์การมีปฏิสัมพันธ์สนับสนุนช่วยเหลือ ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการกำหนดเป้าหมายขององค์การ และมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ พัฒนาตัวเองเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตัวเองของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ด้านการศึกษาต่อ การอบรม การเรียนรู้ด้วยตัวเอง การวิจัยที่จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในการเรียนการสอน และส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญญา ประสูติแสงจันทร์ (2552, น. 82) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตัวเองของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวาภูมิ ปุริสา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เนื่องจากถ้าโรงเรียนมีแบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ค่านิยม ระบบสังคม อุดมการณ์ความเชื่อ ความเข้าใจและสิ่งประดิษฐ์ที่ดี สุขภาพองค์การของโรงเรียนก็จะดีไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดา คำอานา; ต้องลักษณ์ บุญธรรม และ ปริญญา มีสุข (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิง

สร้างสรรค์กับการพัฒนาตัวเองของครูในทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แสดงให้ เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ มีการกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมให้บุคลากร ตั้งใจทำงานส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นของนักเรียน

2. แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมใน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนเมื่อผู้สอนสามารถทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชย ทำให้เกิดการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมีการลงโทษคนที่ ทำผิดอย่างยุติธรรม ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงทำ ให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สารโพธิ์ (2553) ได้ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองคาย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต หนองคาย สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติการณ จงวิศาล (2550, น. 82) กล่าวว่า มนุษย์หรือสัตว์เมื่อได้ อยู่ในสถานะที่ได้รับการจูงใจจะมีความกระตือรือร้น มีพลังทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมที่น่าไปสู่ เป้าหมายที่ต้องการได้ง่าย ดังนั้นจึงยืนยันได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อสุขภาพองค์การ

3. ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การแบบทางการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้มีการจัดโครงสร้างองค์การซึ่งเป็นกรอบความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบังคับบัญชา และควบคุมการทำงานในองค์การให้มีลักษณะ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดการประสานงานและความสอดคล้องทางด้านเป้าหมาย และยังเป็น ตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในตำแหน่งอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับ ภารกิจ และยังเป็นการกระจายอำนาจในการทำงานแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้แล้วมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีมาตรฐานบังคับให้สถานศึกษาจะต้องมีการจัดโครงสร้างองค์การ ระบบการบริหารและพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความ คล่องตัวสูงปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 12) สถานศึกษาจะต้องมี การดำเนินการตามมาตรฐานเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ จะต้องมิ มีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องและเหมาะสมภารกิจ มีการจัดสายบังคับ บัญชาการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุก ตำแหน่งอย่างชัดเจน ดังนั้น จึงยืนยันได้ว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การแบบทางการส่งผลต่อสุขภาพ

องค์การของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สารีโพธิ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณพงศ์ ดาเลศ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินของสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามแบบแผนและนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างเหมาะสม เพราะสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และอาจเกิดจากความผิดพลาดของผู้วิจัยในการทำแบบสอบถาม จึงทำให้สภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรวิพรรณ กิจมี (2549) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางอ้อมกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษานั้นคือ เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

5. ปัจจัยเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2552-2556) ได้วางเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศ จัดทำโครงการจังหวัดอัจฉริยะ (Smart Province) เป็นโครงการนำร่องการพัฒนาประเทศ ที่จังหวัดนครนายกเป็นแห่งแรก ทำให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีกับการศึกษามากขึ้น ส่งผลให้บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตาม

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และอาจเกิดจากความคลาดเคลื่อนข้อความในแบบสอบถาม จึงทำให้ผลการวิจัย การใช้เทคโนโลยีไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรวิพรรณ กิจมี (2549) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยเทคโนโลยี เป็นตัวแปรแฝงของสภาพแวดล้อมส่งผลทางอ้อมกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัย พบว่า สุขภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก ส่วนด้านที่มีสุขภาพองค์การของสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านความเข้มแข็งขององค์กร ดังนั้น สถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง และจะสามารถช่วยให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านความเข้มแข็งขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ดังนั้น สถานศึกษาควรร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน เนื่องจากสถานศึกษาอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม โครงสร้างกฎหมาย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กร เพราะสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดีจะสนับสนุนให้การดำเนินงานต่างๆ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เทคโนโลยีแรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรพยากรณ์สุขภาพองค์การ ดังนั้น ในการส่งเสริมสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านบริบท เช่น ด้านนโยบายและเป้าหมาย ด้านงบประมาณ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ

2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาในระดับสถานศึกษาหรือจังหวัด เพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์. (2553). **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา**. (คุษฎีนิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กฤตภาส พุ่งไม้ตรีจิตต์. (2553). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายที่ดินการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช).
- กอบัว ทศนภักดี. (2550). **องค์การสุขภาพดี**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกษร พุ่มเพ็ญ. (2552). **สุขภาพองค์การของกลุ่มการพยาบาล**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์. (2552). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- คณพงษ์ ดาเลศ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรธานี).
- ชัชวาล ทัดศิวัช. (2552). **สุขภาพองค์การเครื่องมือวัดประสิทธิภาพผลการบริหารจัดการที่ผูกโยงกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน**. วารสารวิชาการวไลยลงกรณ์, 4(ม.ค.-มิ.ย. 2552), 78-93.
- ตะวัน สาดแสง. (2548). **สร้างคนสร้างองค์กรคัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2548). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีชชัย จิตรนนท์. (2556) **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในเขตจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 33(1).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธวัช กรุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดองค์การในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสาน ทองพูล และ ทิพวรรณ ทองพูล. (2537). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- พัชรวิวรรณ กิจมี. (2549). แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พิรุฬห์ สมประสงค์. (2550). ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- เพียงจันทร์ เมืองโคตร. (2552). ปัญหาและข้อเสนอแนะการประสานงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- ภาณุวัฒน์ แวนไธสง. (2556). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- มุกดา คำอานา; ต้อยลักษณ์ บุญธรรม และ ปริญญา มีสุข. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตัวเองของครูในทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 6(1).
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). ในเอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิกตอรีเฟาเวอร์พอยท์.
- ลักษมณี จำแทนทะรัง (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วารภรณ์ ตรีภูมิตถะ. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วันชัย มีชาติ. (2553). การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนา บุญยรัตพันธุ์. (2550). ปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี)
- วัลลีย์ พุทโสม. (2550). ทฤษฎีองค์การสำหรับองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สระบุรี: วิทยาลัยมิชชัน.
- วิเชียร วิทญูดม. (2548). ทฤษฎีองค์การ: Organization Theory. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิภา ทองหง่า. (2554). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศิริชัย กาญจนวาที; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. (2551). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภร บุญราช. (2544). การปฏิบัติและความคาดหวังเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2541). มติคุณภาพของโรงเรียนเอกชน. วารสารการศึกษาเอกชน, 7(72), (มกราคม 2541), 14-16.
- สมิต สัจฉกร. (2546). เทคนิคการประสานงาน. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 1(6).
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรารุณี ปุริสา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายโสธร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (2556). รายงานประจำปี. นครนายก: สำนักฯ.
- _____. (2558). จำนวนนักเรียน-ครูผู้สอน. สืบค้นจาก <http://www.edunayok.org/index5.html>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2550). ระบบการควบคุมทางการบริหารโรงเรียนในฝันโดยใช้การบริหารแบบ
สมดุล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรัตนนคร).
- สุชาติ พาอยู่สุข. (2550). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุดาพร ทองสวัสดิ์. (2555). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการ
บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สุนทร สังข์วงศ์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอ
บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 3 (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุปราณี ภูระหงษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
วัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
เอกชน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ภาวะผู้นำในทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อโนชา วันแต่ง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ความสามารถในการ
ปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ กับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อรัญญา สารีโพธิ์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรธานี).
- Argyris, C. (1964). **Integrating the Individual and Organization**. New York, NY: John Wiley &
Sons.
- Barnard, C. I. (1938). **The Functions of the Executive**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Beckhard, R. (1997). **The Organization of the Future**. New York, NY: Jossey-Bass.

บรรณานุกรม (ต่อ)

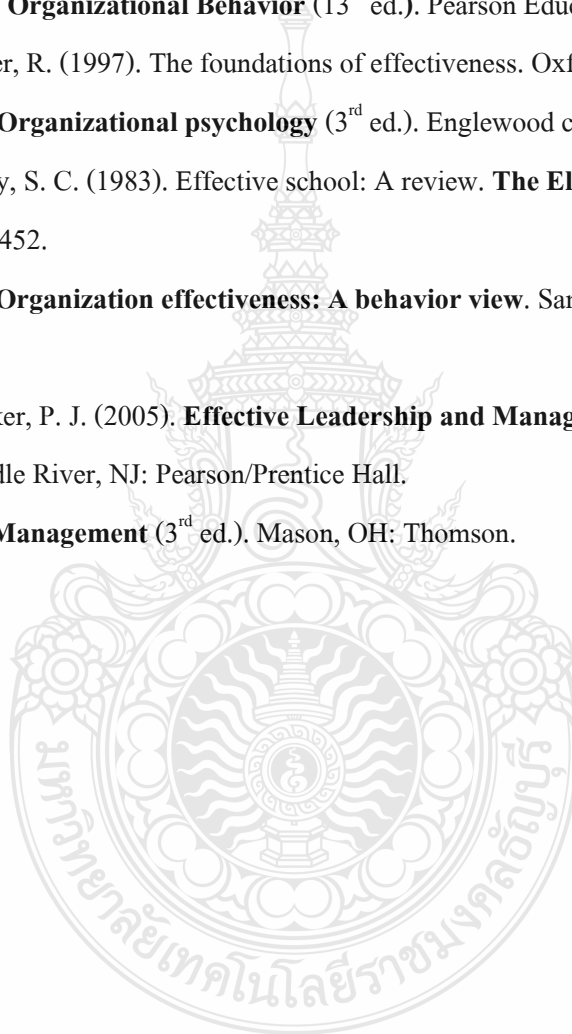
- Berelson, B. A. & Steiner, G. A. (1964). **Human Behavior: An Inventory of Scientific Findings:** Harcourt, Brace & World, Incorporated.
- Cameron, K. (1978). "Measuring Organization Effectiveness in Institutions of higher Education,". **Administrative Science Quarterly, 4.**
- Chester, I. Barnard. (1972). **The Function of the Executive** (22nd ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Clark, E. & Fairman, M. Organizational Health. **NASSP-BULLETIN**, 67, 110-111.
- Cooke, R. A. & Lafferty, J. C. (1989). **Organization culture inventory.** Plymouth: MI: Human Synergistics.
- Daft, R. (2004). **Organization Theory and Design** (8th ed.). Cincinnati, OH: South-Western.
- Dubrin, A. J. (1984). **Foundation of organization behavior: An applied perspective.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Dwividi, R. S. (1981). **Dynamics of Human Behavior at Work** Cateutta. New Delhi, India: Oxford and IBH.
- Gordon, J. R. (1993). **A diagnostic approach to organizational behavior.** Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Hopkins, G. T. (2002). **Organization Climate and Student Achievements in Middle Schools Within New York City.** Dissertation Abstract International.
- Hoy and Others. (2002). Organization Climate and Student Achievement. **Journal of School Leadership.** [n.p.].
- Hoy, W. K., & Feldman, J. (1987). Organizational health: The concept and its measure. **Journal of Research and Development in Education, 20**, 30-37.
- Hoy, W. K. & Ferguson, J. (1985). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness in schools. **Educational Administration Quarterly, 21**, 117-134.
- Hoy, W. K., & Forsyth, P. (1986). **Effective Supervision: Theory Into Practice.** New York, NY: Random House.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice** (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- James, L. R. & Jones, A. P. (1974). Organizational climate : A review of theory and research. **Psychological Bulletin**, **45**, 124-126.
- Janice, T. S. H. (2000). Managing organizational health and performance in junior colleges. **IntenuUmnal Journal of Educational Management**, **14**(2).
- Kimpston & Sonnabend. **Open Schools / Healthy Schools : Measuring Organizational Climate**. Newbury Park, CA: Corwin Press.
- Kluckhohn, C. (1962). **Cluture and Behavior: Collected Essys**. New York, NY: Row Peterson.
- Kotter, J. P. (1978). Power, success, and organizational effectiveness. **Organizational Dynamics**, **6**(3), 27-40.
- Laudon, K. C. & Laudon, J. P. (2007). **Management Information Systems : Organization and Technology** (5th ed.). New York, NY: McMillan.
- Likert, R. L. (1967). **The human organizational: Its management and vaLue**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Litwin, S. G. & Strinser, K. L. (1968). Perceptions of the best and world climates for creative. **Journal of applied Psychology**, **58**, 81-82.
- Lyden, A. J. & William, E. K. (2000). Supervising Organizational Health, **Supervision**. [n.p.].
- Lynch, R. (2000). **Corporate strategy** (2nd ed.). Harlow: FT, England: Prentice-Hall.
- Miles, B. M. (1973). **Planned Change and Organizational Health**. Boston, MA: Allyn and Bacon:
- Mohsen, F. F. and others. (2014). **The Study of the relationship of organizational health of the schools and that of the student's academic achievement**. in 2nd World Conference On Business, Economics And Management -WCBEM 2013.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (1995). **Organizational behavior : Managing people and organizations**. Boston, MA: Houghton Mifflin.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Muchinsky, P. M. (2006). **Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.
- Parsons, T. & Toby, J. (1977). **The evolution of societies**. Englewood cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2009). **Organizational Behavior** (13th ed.). Pearson Education.
- Scheerens, J. & Bosker, R. (1997). *The foundations of effectiveness*. Oxford: Permagon.
- Schein, E. H. (1979). **Organizational psychology** (3rd ed.). Englewood cliff, NJ: Pearson.
- Smith, M. S. & Purkey, S. C. (1983). Effective school: A review. **The Elementary School Journal**, **83**(4), 427-452.
- Steers, R. M. (1997). **Organization effectiveness: A behavior view**. Santa Monica, CA: Good Year.
- Sullivan, E. J. & Decker, P. J. (2005). **Effective Leadership and Management in Nursing**. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Williams, C. (2005). **Management** (3rd ed.). Mason, OH: Thomson.



ภาคผนวก



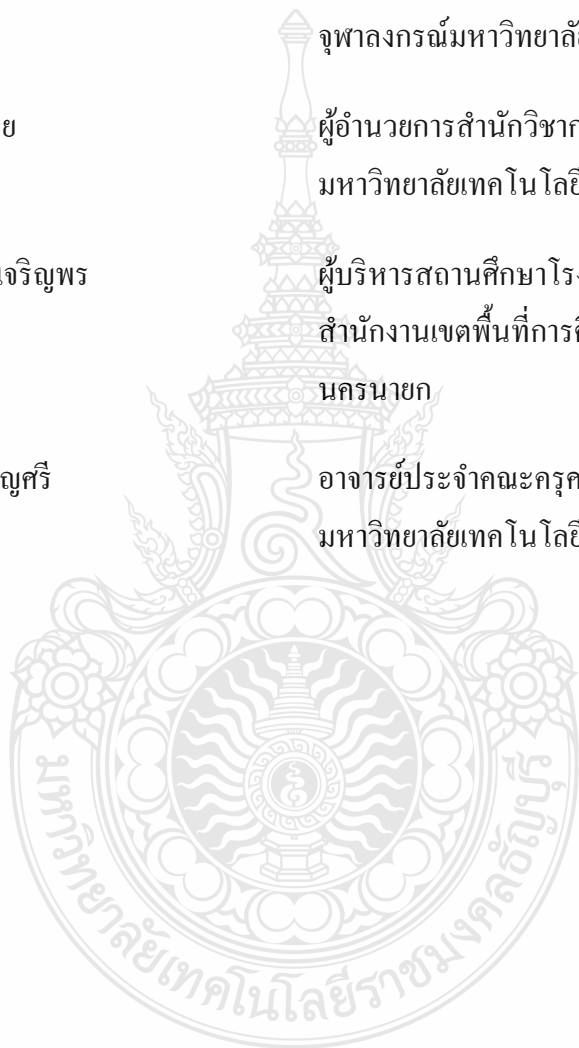
ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย



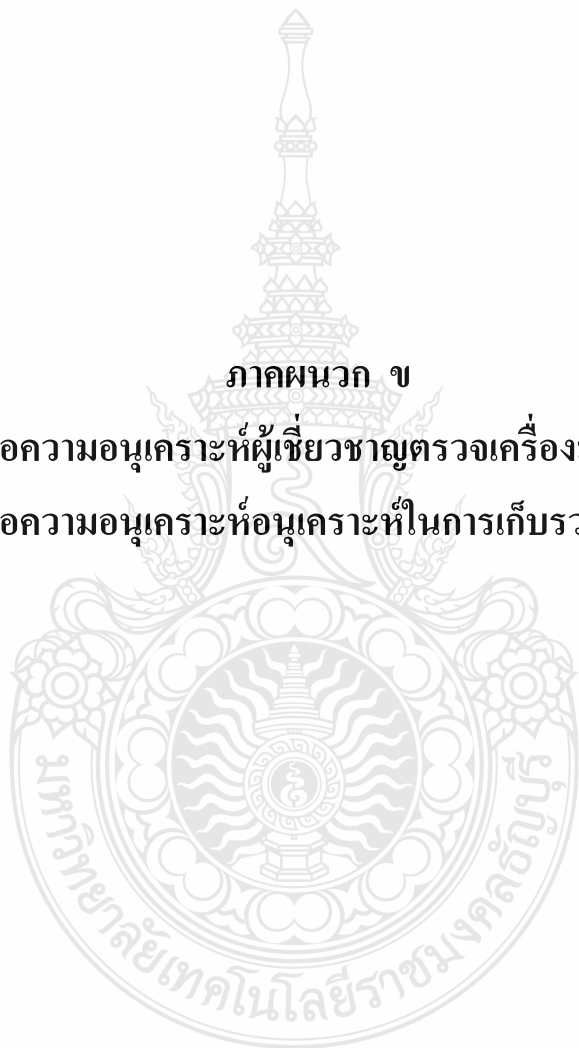
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผศ. ดร. วิไลวรรณ ศรีสงคราม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผศ. ดร. อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาอุดมศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร. อนันต์ เตียวต้อย ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
4. ดร. จำลอง เรียงศรีเจริญพร ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านนา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครนายก
5. อาจารย์สุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ข

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /0334.1

วันที่ 16 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม

เนื่องด้วย นายเรวัต กระจุงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นายเรวัต กระจุงค์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพตล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /0334.1

วันที่ 16 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นายเรวัต งามบุรณงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นายเรวัต งามบุรณงค์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0578.02 / 0728

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

16 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณีพงษ์ ศิริวัฒน์

เนื่องด้วย นายเรวัต ระเบิดงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นายเรวัต ระเบิดงศ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0728



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

16 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อนันต์ เดียวต้อย

เนื่องด้วย นายเรวัต ระบุรงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นายเรวัต ระบุรงค์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0728



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

16 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. จำลอง เรียงศรีเจริญพร

เนื่องด้วย นายเรวัต ระบุรงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นายเรวัต ระบุรงค์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0826



คณะกรรมการคุรุศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

20 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นายเรวัต งามบุรณงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะคุรุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายเรวัต งามบุรณงค์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พราหมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะคุรุศาสตรบัณฑิต

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5773209

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งสิ้น 60 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนาจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ขอความกรุณาให้ผู้ตอบตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยตอบทุกข้อและทุกตอนเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเพื่อประโยชน์ของการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น โดยผลการศึกษานำเสนอในภาพรวมและจะไม่มีผลกระทบและก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อผู้ตอบและหน่วยงานของผู้ตอบ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายเรวัตร งามรุ่งค์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ
 - 1.1 () ชาย
 - 1.2 () หญิง
2. อายุ
 - 2.1 () 20- 30 ปี
 - 2.2 () 31 – 40 ปี
 - 2.3 () 41 – 50 ปี
 - 2.4 () 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - 3.1 () ปริญญาตรี
 - 3.2 () ปริญญาโท
 - 3.3 () ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง
 - 4.1 () ครู
 - 4.2 () ผู้บริหารสถานศึกษา
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 5.1 () ต่ำกว่า 5 ปี
 - 5.2 () 5 – 10 ปี
 - 5.3 () 11 – 15 ปี
 - 5.4 () 16 – 20 ปี
 - 5.5 () 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาในแต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อคำถาม		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
โครงสร้างองค์การแบบทางการ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งงานตามความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแบ่งสายงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเอกภาพและความสัมพันธ์ในการบังคับบัญชา ไม่แตกแยกในสถานศึกษา					
5.	บุคลากรสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวเองและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ					
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ						
6.	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกหรือชุมชน					
7.	สถานศึกษานำนโยบายการศึกษามาดำเนินการได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์					
8.	สถานศึกษากับชุมชนร่วมกันในการสืบสาน วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น					
9.	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา					

ข้อคำถาม		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10.	สถานศึกษามีความพร้อมในการดำเนินงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
เทคโนโลยี						
11.	สถานศึกษามีนโยบายด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา					
12.	สถานศึกษามีแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
13.	บุคลากรในสถานศึกษามีการใช้ และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
14.	สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์					
15.	ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมิน ผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
แรงจูงใจ						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน					
17.	ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อบุคลากรทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงานประสบความสำเร็จได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งตามผลงานเชิงประจักษ์					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ส่งเสริมการศึกษาต่อการทำวิทยฐานะ					

ข้อความ		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
20.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น สวัสดิการบ้านพัก อาหารกลางวัน					
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์						
21.	สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
22.	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานโดยคิดหาวิธี แนวทางใหม่เพื่อความสำเร็จของงาน					
23.	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ					
24.	บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือและยอมรับซึ่งกันและกัน					
25.	สถานศึกษาเน้นคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณของงานที่ทำ					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาในแต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่านแล้ว

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

5 หมายถึง สภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับ “สมบูรณ์มากที่สุด”

4 หมายถึง สภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับ “สมบูรณ์มาก”

3 หมายถึง สภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับ “สมบูรณ์ปานกลาง”

2 หมายถึง สภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับ “สมบูรณ์น้อย”

1 หมายถึง สภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับ “สมบูรณ์น้อยที่สุด”

ข้อคำถาม		ระดับสภาพองค์การ				
		5	4	3	2	1
ความเข้มแข็งขององค์การ						
1.	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน					
2.	บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน					
3.	สถานศึกษาให้บริการกับชุมชนในด้านวิชาการ เช่น การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้คนในชุมชน					
4.	คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับสถานศึกษา					
5.	ชุมชนมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา					
อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์					

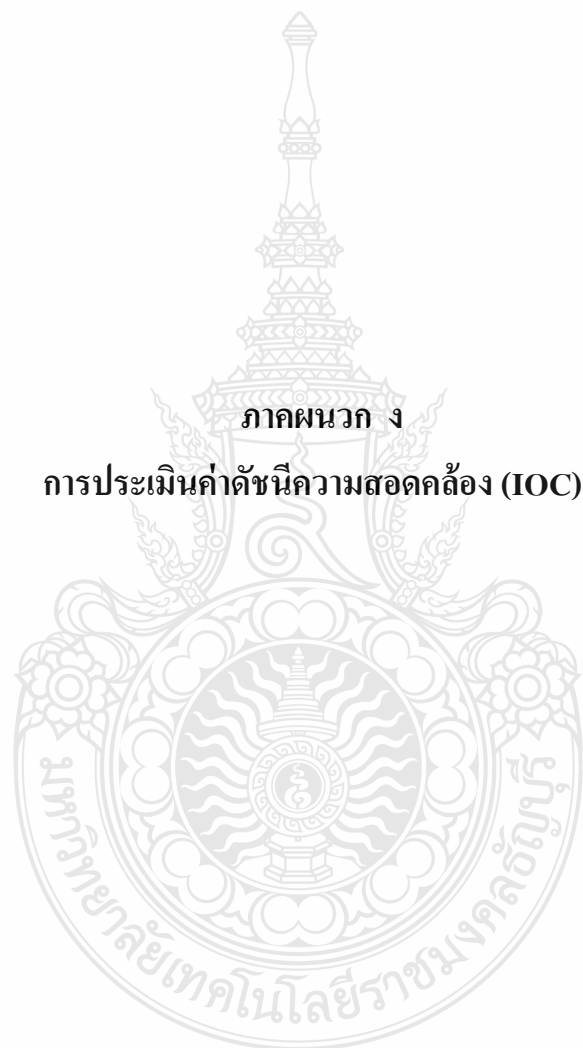
ข้อคำถาม		ระดับคุณภาพองค์การ				
		5	4	3	2	1
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการสนับสนุน การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์					
9.	ผู้บริหาร ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแบบแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10.	ผู้บริหารมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีปริมาณงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์						
11.	ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับบุคลากรของสถานศึกษา					
12.	ผู้บริหารปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเสมอภาค					
13.	ผู้บริหารรับฟังคำแนะนำ ข้อเสนอ จากบุคลากรเพื่อการตัดสินใจ ด้วยความห่วงใยต่อความต้องการของบุคลากร					
14.	ผู้บริหารช่วยเหลือดูแลด้านและสนับสนุนในด้านต่างๆของบุคลากรในสถานศึกษา					
15.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเสนอ โครงการใหม่ๆ ได้					
ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์						
16.	ผู้บริหารมีการวางแผนงานและปฏิบัติตามแผนจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
17.	ผู้บริหารแจ้งในที่ประชุมให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของตนเองให้รับรู้อย่างชัดเจน					
18.	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา					
19.	ผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และมาตรฐานสถานศึกษา					

ข้อคำถาม		ระดับคุณภาพองค์การ				
		5	4	3	2	1
20.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นักวิชาการในสถานศึกษามีการแสดงความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย					
การสนับสนุนทรัพยากร						
21.	ผู้บริหารสามารถระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
22.	ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
23.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณตามแผนงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
24.	ผู้บริหารสามารถบริหารกิจกรรม โครงการ ให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนดตามแผน					
25.	ผู้บริหารวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษา					
ขวัญในการปฏิบัติงาน						
26.	บุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
27.	บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับด้วยความเต็มใจ					
28.	บุคลากรในสถานศึกษามาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
29.	บุคลากรในสถานศึกษา อัตรากำลังออกจากงานหรือการย้ายงานมีจำนวนน้อย					
30.	ไม่มีการร้องทุกข์หรือข้อครหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
การมุ่งเน้นวิชาการ						
31.	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง					

ข้อคำถาม		ระดับคุณภาพองค์การ				
		5	4	3	2	1
32.	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
33.	สถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม					
34.	บุคลากรในสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางวัดและประเมินผลหลากหลาย เป็นระบบ ชัดเจน					
35.	สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย					

-ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้





ภาคผนวก ง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพองค์การ ของสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	โครงสร้างองค์การแบบทางการ							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้าง องค์การที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งงานตาม ความสามารถและความเชี่ยวชาญของ บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแบ่งสายงาน ตามภาระหน้าที่ของบุคลากรใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเอกภาพในการ บังคับบัญชา ไม่แตกแยกในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	บุคลากรสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานตาม ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวเอง และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
	สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ							
6.	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากร ทางการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกหรือ ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	สถานศึกษานำนโยบายการศึกษามา ดำเนินการได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กร ของสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
8.	สถานศึกษามีความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
9.	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่ ทันสมัยในการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	สถานศึกษามีความพร้อมในการดำเนินงาน เพื่อเตรียมการแข่งขันเพื่อเข้าสู่ประชาคม อาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	เทคโนโลยี							
11.	สถานศึกษามีนโยบายด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร จัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	สถานศึกษามีแผนงานและ โครงการพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษาในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.	บุคลากรในสถานศึกษามีการใช้ และพัฒนา สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ เรียนการสอนและการปฏิบัติงานใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยโดย การเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กร ของสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
15.	ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	แรงจูงใจ							
16.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อบุคลากรทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงานประสบความสำเร็จได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามผลงานเชิงประจักษ์	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ส่งเสริมการศึกษาต่อ การทำวิทยฐานะ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
	วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์							
21.	สถานศึกษามีแบบแผนแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
22.	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงาน โดยคิดหาวิธีแนวทางใหม่เพื่อความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กร ของสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
23.	สถานศึกษามีการสอนหรือนิเทศงานให้แก กันและกันอย่างเต็มใจ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
24.	บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นกันเอง ในการทำงานและเป็นที่ยอมรับซึ่งกัน และกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25.	สถานศึกษาเน้นคุณภาพของงานมากกว่า ปริมาณของงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ตอนที่ 3 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	ด้านความเข้มแข็งขององค์การ							
1.	สถานศึกษามีการกำหนดคน โยบายที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน เช่น งานบุญประเพณีของชุมชน	+1	+1	0	+1	0	0.6	ใช้ได้
3.	สถานศึกษาให้บริการกับชุมชนในด้านวิชาการ เช่น การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้คนในชุมชน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
4.	คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ชุมชนมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
	ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร							
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในระดับที่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ระดับสูง	0	+1	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในการ ปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทั้งการพูดและการเขียนและใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
9.	ผู้บริหาร ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแบบแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีปริมาณงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านภาวะผู้นำด้านมิตร								
11.	ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับบุคลากรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารรับฟังคำแนะนำ ข้อเสนอ จากบุคลากรเพื่อการตัดสินใจ ด้วยความห่วงใยต่อความต้องการของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารช่วยเหลือดูแลด้านและสนับสนุนในด้านต่างๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	-1	+1	0.6	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเสนอโครงการใหม่ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	ด้านภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์							
16.	ผู้บริหารมีการวางแผนงานและปฏิบัติตาม แผนจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ ชี้แจงไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารแจ้งในที่ประชุมให้บุคลากรทราบ ถึงความคาดหวังของตัวเองให้รับรู้อย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้ครูปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตาม การดำเนินงาน ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และมาตรฐานสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรใน สถานศึกษามีการแสดงความคิดเห็นใน ด้านการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	0	0.6	ใช้ได้
	การสนับสนุนทรัพยากร							
21.	ผู้บริหารสามารถระดมทรัพยากรจาก หน่วยงานภายนอกมาใช้ในการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรใน สถานศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กร ของสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
24.	ผู้บริหารสามารถบริหารกิจกรรม โครงการ ให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนดตาม แผน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดสรร ทรัพยากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
ขวัญในการปฏิบัติงาน								
26.	บุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.	บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28.	บุคลากรในสถานศึกษามาปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
29.	บุคลากรในสถานศึกษา ไม่มีอัตราการ ลาออกจากงานหรือการย้ายงาน	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
30.	ไม่มีการร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทาเกิดขึ้น ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
การมุ่งเน้นวิชาการ								
31.	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
32.	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพที่ส่งเสริมบรรยากาศในการ เรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพองค์การ ของสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
33.	บุคลากรมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ หลากหลาย เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
34.	บุคลากรในสถานศึกษามีการวัดผลที่ ชัดเจน หลากหลาย เป็นระบบ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
35.	บุคลากรในสถานศึกษามีการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมความสามารถของ ผู้เรียน	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้





ภาคผนวก จ

การหาค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือวิจัย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	85.00	269.310	.554	.	.963
a2	85.03	264.654	.689	.	.962
a3	84.87	267.154	.605	.	.962
a4	85.47	258.533	.793	.	.961
a5	85.33	260.437	.675	.	.962
b1	85.17	271.799	.381	.	.964
b2	85.27	264.961	.720	.	.962
b3	85.23	272.806	.431	.	.964
b4	85.37	255.344	.809	.	.961
b5	85.40	262.593	.683	.	.962
c1	85.30	260.286	.710	.	.962
c2	85.43	263.426	.685	.	.962
c3	85.73	259.030	.700	.	.962
c4	85.67	255.747	.740	.	.961
c5	85.80	253.959	.851	.	.960
d1	85.27	259.237	.818	.	.961
d2	85.47	259.292	.708	.	.962
d3	85.60	251.076	.800	.	.961
d4	85.13	262.189	.649	.	.962
d5	85.90	253.541	.817	.	.961
e1	85.17	265.454	.684	.	.962
e2	85.37	259.206	.845	.	.960
e3	85.60	263.766	.653	.	.962
e4	85.33	262.299	.732	.	.961
e5	85.50	261.293	.808	.	.961

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.963	.963	25

คุณภาพองค์การของสถานศึกษา

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f1	124.13	597.085	.757	.	.977
f2	123.90	604.576	.552	.	.977
f3	124.43	602.185	.605	.	.977
f4	124.10	597.886	.648	.	.977
f5	124.53	589.499	.785	.	.977
g1	123.77	605.840	.629	.	.977
g2	124.40	588.800	.789	.	.977
g3	124.27	588.202	.870	.	.976
g4	124.10	593.748	.853	.	.976
g5	124.30	584.493	.881	.	.976
h1	124.37	574.516	.852	.	.976
h2	124.60	573.766	.825	.	.977
h3	124.50	579.086	.910	.	.976
h4	124.37	578.723	.884	.	.976
h5	124.27	593.168	.727	.	.977
i1	124.07	590.892	.852	.	.976
i2	123.70	624.424	.110	.	.979
i3	123.83	609.592	.516	.	.978
i4	124.03	590.930	.792	.	.977
i5	124.43	626.392	.022	.	.980
j1	124.40	583.559	.869	.	.976
j2	124.50	586.810	.783	.	.977
j3	124.40	577.697	.904	.	.976
j4	124.03	593.757	.795	.	.977
j5	124.27	586.340	.845	.	.976
k1	124.07	584.340	.928	.	.976
k2	124.07	594.892	.724	.	.977
k3	123.77	607.633	.681	.	.977

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k4	124.53	591.292	.637	.	.977
k5	124.10	598.162	.670	.	.977
11	124.37	603.895	.667	.	.977
12	124.37	589.275	.840	.	.976
13	124.17	595.316	.837	.	.976
14	124.10	596.645	.779	.	.977
15	124.23	585.357	.902	.	.976

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.977	.977	35

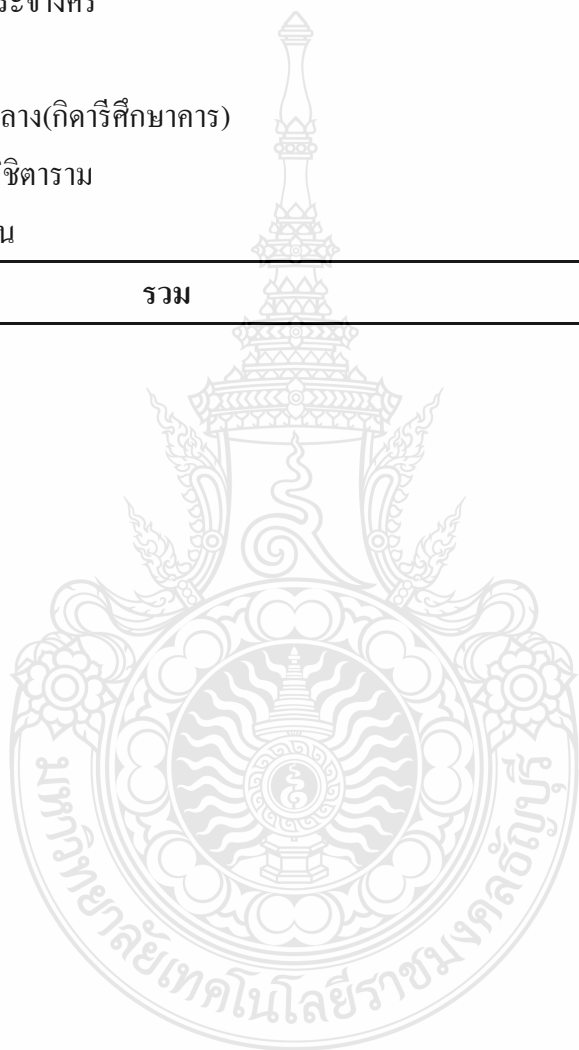
ภาคผนวก ฉ
รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล



รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
1	วัดสมบุญสามัคคี(ปากช่องประชานุกูล)	1	7
2	วัดหนองทองทราย	1	7
3	บ้านคลอง 3 (ครุณศึกษา)	1	7
4	วัดดอนยอ	1	8
5	วัดธรรมปัญญา	1	6
6	วัดสันตยาราม	1	10
7	วัดศรีจุฬา	1	6
8	วัดศิริวัน	1	6
9	สาริกา	1	6
10	บ้านดงวิทยาการ	1	7
11	วัดท่าด่าน	1	6
12	อนุบาลอำเภอปากพลี(ชุมชนบ้านเกาะหวาย)	1	5
13	วัดพรหมเพชร	1	4
14	วัดเกาะกา	1	6
15	บ้านโคกสว่าง	1	6
16	บ้านบุงเข้	1	3
17	บ้านเขาส่องกล้อง	1	8
18	บ้านเขาไม้ไผ่	1	5
19	วัดหนองรี	1	5
20	วัดโพธิ์แก้วเบญจธาราม	1	6
21	วัดบ้านพริก	1	9
22	บ้านเขาดิน(แสงสว่างวิทยา)	1	5
23	ชุมชนวัดเขี้ยวโอสถ	1	8
24	บ้านชุมพล(อ้นอารีศึกษาการ)	1	4

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
25	บ้านคลอง 14	1	4
26	วัดประสิทธิเวช	1	7
27	วัดอรุณรังษี	1	4
28	วัดพลอยกระจ่างศรี	1	5
29	วัดเข้มทอง	1	5
30	บ้านดอนกลาง(กิดวีรศึกษาการ)	1	5
31	วัดสุนทรพิชิตาราม	1	5
32	วัดโพธิ์แทน	1	6
รวม		32	191



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายเรวัต ะบุรงค์
วัน เดือน ปีเกิด	25 กุมภาพันธ์ 2532
ที่อยู่	79 หมู่ 5 ตำบล ชุมพล อำเภอ อองครักษ์ จังหวัด นครนายก
การศึกษา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2555– 2557	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดทองย้อยวัดกุดกระจานุกุล อำเภอ บ้านนา จังหวัด นครนายก
พ.ศ.2558 – 2559	ครู คศ.1 โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม อำเภอ หนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี
โทรศัพท์	0959583719
อีเมล	mrrid2532@gmail.com

